

Mut zu Veränderungen

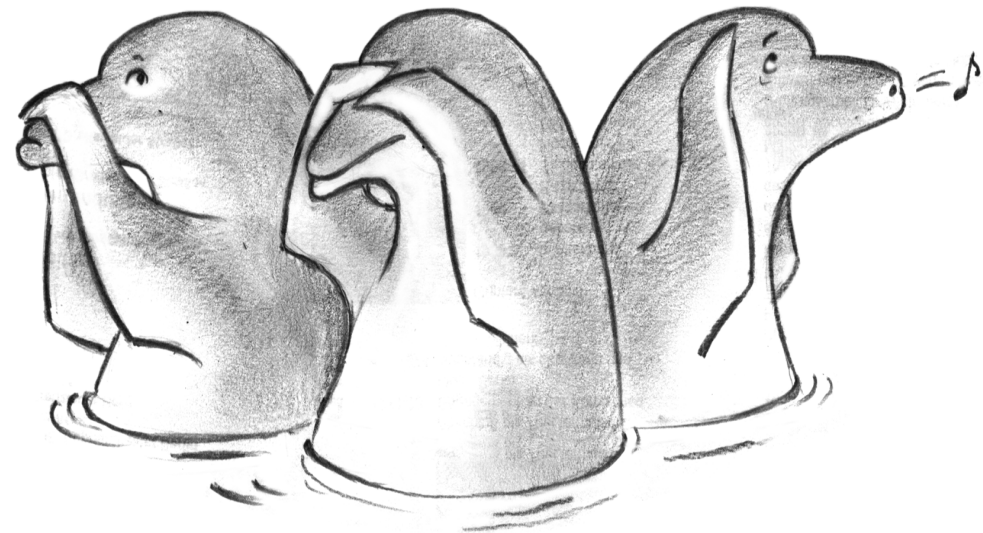
DGFP – Treffpunkt am 2. April 2008 in Leipzig

Dr. Frank Röttsch
Diplompsychologe/Supervisor BDP

Kochstraße 66
04275 Leipzig
www.proconsult.cc

dr.roetzsch@proconsult.cc

Tel.: 0341-3018078
Fax: 0341-3018079
Mobil: 0171-2631564



Oder ...?

absichtlich - bewusst - verantwortungsvoll



**Dr. Karl-Heinz
Bittorf**



**Dr. Ronald
Schulz**



**Dr. Frank
Röttsch**



**Gregor
Spengler**

Wir gestalten Entwicklung.

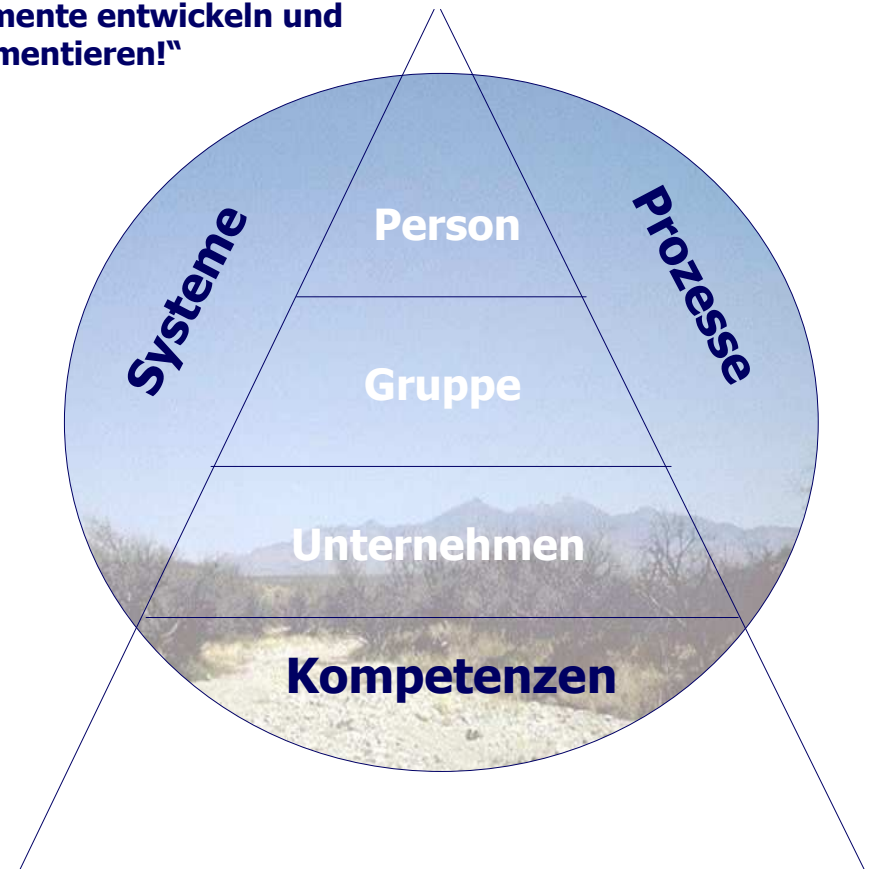
**„Qualifizierte Stellenbesetzung
im Unternehmen unterstützen!“**

**„Personalentwicklungs- und
Führungsinstrumente entwickeln und
implementieren!“**

**„Talente und Leistungsträger
erkennen, gewinnen,
fördern und binden!“**

**„Führungskompetenzen
im Unternehmen stärken!“**

**„Entwicklungs- und
Veränderungsprozesse
aktiv gestalten!“**



Industrie und Handel

- Keramag AG
- Geberit GmbH
- debitel AG
- Staatliche Porzellanmanufaktur Meissen GmbH

Finance und Dienstleistung

- Sparkasse Leipzig
- HypoVereinsbank
- Leipziger Messe GmbH
- DVZ Mecklenburg-Vorpommern GmbH

Immobilien- und Wohnungswirtschaft

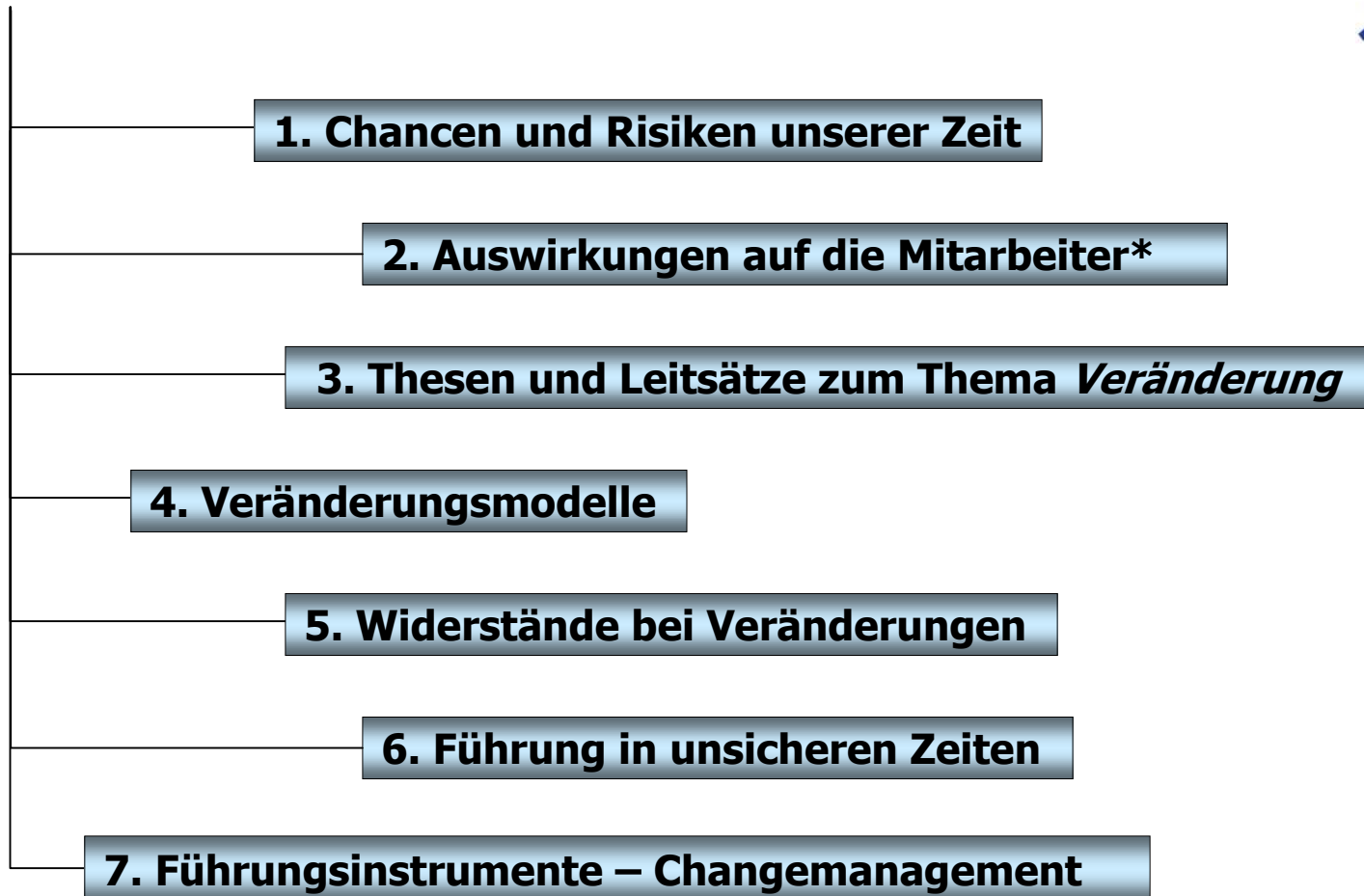
- Hallesche Wohnungsgesellschaft mbH
- Verband der Sächsischen Wohnungsgenossenschaften
- Lipsia Wohnungsgenossenschaft e.G.

Non-Profits

- AOK in Sachsen, Sachsenanhalt, Thüringen und MV
- Helmholtzinstitut Leipzig GmbH
- Stadtverwaltung Rostock
- Grüner Bildungswerk Oberösterreich

Kultur und Bildung

- Gewandhaus zu Leipzig
- MDR – Mitteldeutscher Rundfunk
- Deutsche Angestelltenakademie GmbH
- Lehraufträge an Universitäten in Leipzig und Chemnitz



* Wir verwenden aus Gründen der Lesbarkeit die traditionell maskuline Schreibweise. Natürlich sind beide Geschlechter angesprochen.

1. Chancen und Risiken unserer Zeit



Megatrends (nach F. Vieweg 2007)

Technik und Technologie

- Ausbau globaler Informationsmarkt (Internet)
- Innovationsschub bei Bio- und Gentechnologie,
- Produktinnovation durch neue Werkstoffe und Mikrotechnologien



Mensch (Verhalten, Werte)

- stärkere Individualisierung – „Alles ist möglich!“
- vielfältigere Lebensverhältnisse (z.B AltersWG)
- verändertes Konsumverhalten (Freizeit, Gesundheit, Bildung für alle)
- Neuorientierung - religiöses und spirituelles Wachstum
- Mehrfacher Berufs- und Tätigkeitswechsel
- Frauen werden gestärkt und nehmen Führung wahr

Wirtschaft und Management

- Individualisierung von Produkten und Dienstleistungen
- Arbeit wird zeit- und projektbezogen
- schneller Einstieg in neue Märkte
- Kooperation von „Nischenfirmen“
 - totale Kundenorientierung (Service und Schnelligkeit)

Politischer Rahmen

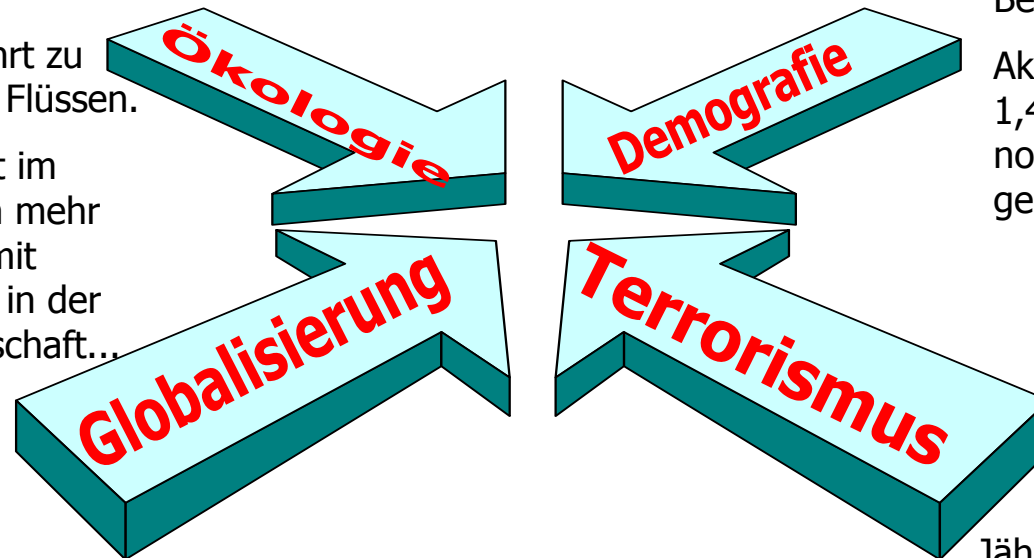
- Nationalstaatliche Souveränität/„Egomanie“ geht verloren
 - lockere Verbindung von „Power-Regionen“
 - Verkleinerung und Abbau von Verwaltungen
 - ökonomischer Druck auf die Sozialsysteme
- stärkt die Eigenverantwortung des Einzelne und der Familie

1. Chancen und Risiken unserer Zeit



Rahmenbedingungen, die uns zur Veränderung treiben (Beispiele aus Deutschland und der Welt)

Artenvielfalt durch Kohlekraftwerk massiv beeinträchtigt – Kühlwasserfahne führt zu Sauerstoffmangel in Flüssen.
Klimawandel bewirkt im Norden von Sachsen mehr Trockenheit und damit verminderte Erträge in der Land- und Forstwirtschaft...



2020 werden bundesweit die 50 – 65 Jährigen die stärksten Gruppe der arbeitsfähigen Bevölkerung sein...

Aktuelle Geburtenrate liegt bei 1,4 Kind pro Frau – 2,1 wären notwendig zur Sicherung der gestehend Vorsorgesysteme.

G8 in Heiligendamm 2007 – Kosten rund 90 Millionen € (kalkuliert war die Hälfte)

Südkoreaner steigen bei Aker ein – STX-Konzern hält nun die Mehrheit.

Chinesen kaufen Flughafen in Parchim

Jährlich gibt es etwa 300 Pirateriefälle mit durchschnittlich 30 – 60 Toten...

Al Quaida soll über 30 Schiffe verfügen.

Häfen und Flughäfen sind besonders „leicht“ verwundbar

2. Auswirkungen auf die Mitarbeiter



Neue Arbeitsanforderungen (nach M. Kastner, Uni Dortmund) sind unter anderem:

- höhere Mobilitätsanforderungen (i.S. Modernes Nomadentum)
- Verlust sozialer Netze als wichtige Unterstützungsfunktion (z.B. Teleheimarbeiter)
- veränderte „reguläre“ Arbeit, mehr „irreguläre“ Arbeit (z.B. Projekte)
- Hohe Flexibilitätsanforderungen aufgrund der sich ständig ändernden Rahmenbedingungen
- Leistungsverdichtung durch outsourcing, Hierarchieverflachung

Auswirkungen auf das Verhalten und Erleben (nach J.Hinz 2007)

- ständige Qualifikationsdruck und Lernchance (je nach Typ)
- erhöhte Koordinationsaufwand für Arbeit, Familie und Freizeit
- Phänomen der Unterforderung in dequalifizierenden Jobs des wachsenden Dienstleistungssektors und der Industrie und Überforderung der Führungskräfte aufgrund der Komplexitätssteigerung
- Orientierungslosigkeit, Konsumismus und Ängste

3. Thesen und Leitsätze zum Thema *Veränderung*

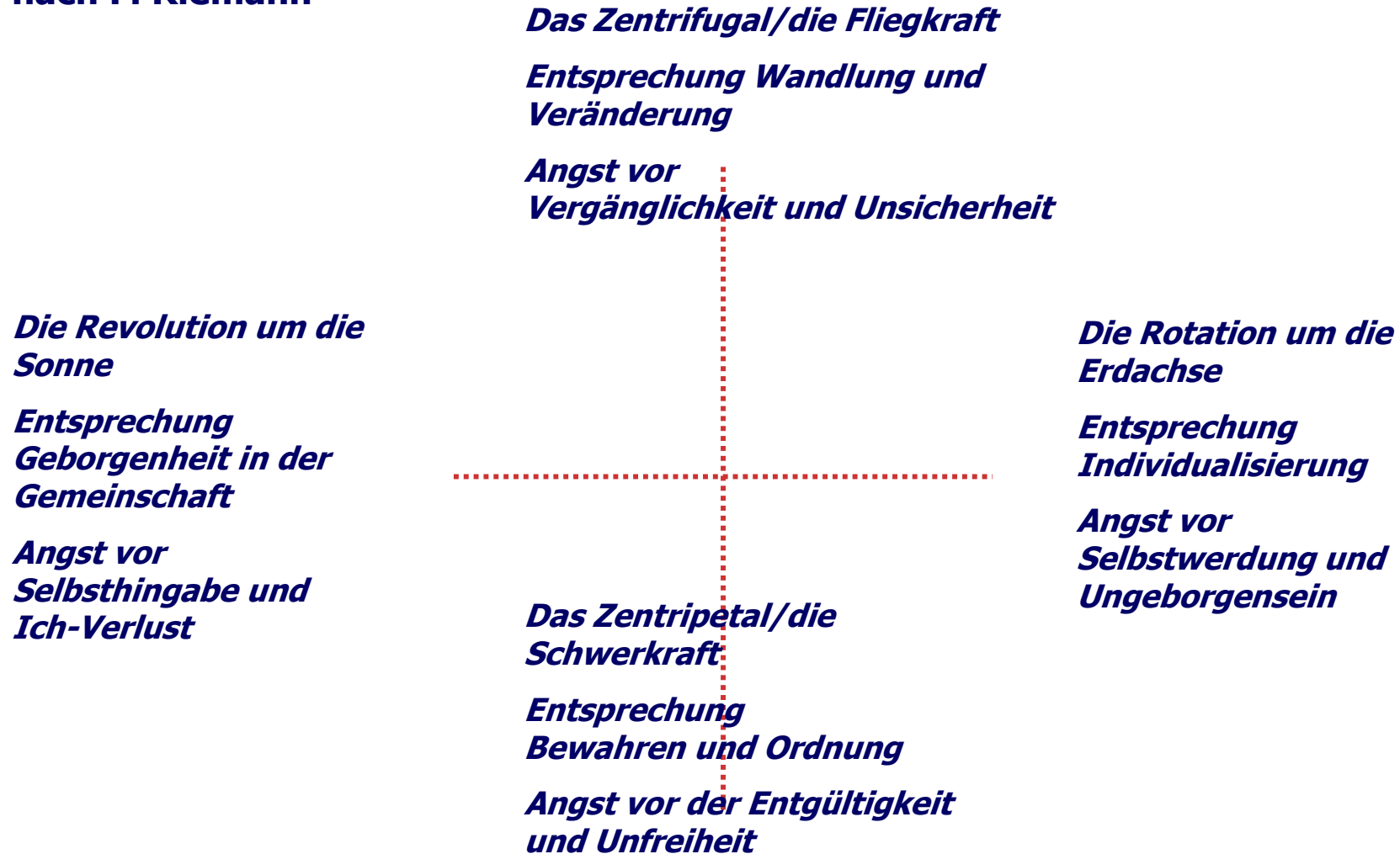


- Man kann sich nicht nicht verändern. Veränderungen finden immer statt.
- Veränderungen bedeuten immer Chance und Risiko und wir haben in jeden Moment die Wahl „Opfer“ oder Gestalter unserer Verhältnisse zu sein.
- Veränderungen bei Menschen können aus zwei grundlegenden Wirkungsweisen entstehen; aus Attraktion (i. S. Lust auf Entwicklung) und aus Leidensdruck (i.S. Angst vor neuen Anforderungen).
- Nachhaltige Veränderungen brauchen „Übergangszeremonien“ und Rituale zur Stabilisierung der neuen Qualitäten.
- Trauer und Ängste gehören zu jeder Veränderung, denn Abschiednehmen und Unsicherheit vor Neuen sind Grundformen menschlichen Daseins.

3. Thesen und Leitsätze zum Thema *Veränderung*



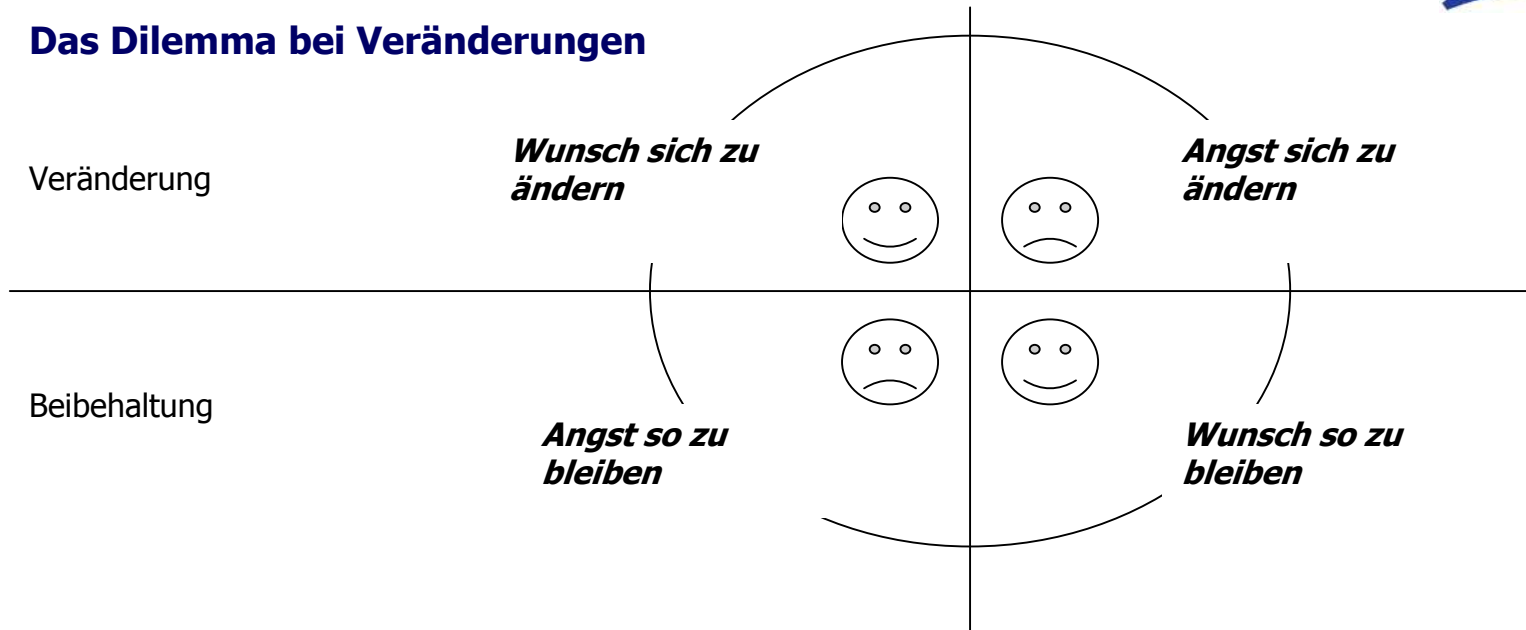
Grundformen der Angst als Gleichnis Mensch und Universum nach F. Riemann



3. Thesen und Leitsätze zum Thema *Veränderung*



Das Dilemma bei Veränderungen



Menschen, Gruppen und Organisationen haben das Bestreben i.S. einer Homöostase die vier Antriebe im Gleichgewicht zu halten. Ursachen für „Gleichgewichtsstörungen“ können äußerer oder innerer Art sein, wobei letztere erwachsener ist.

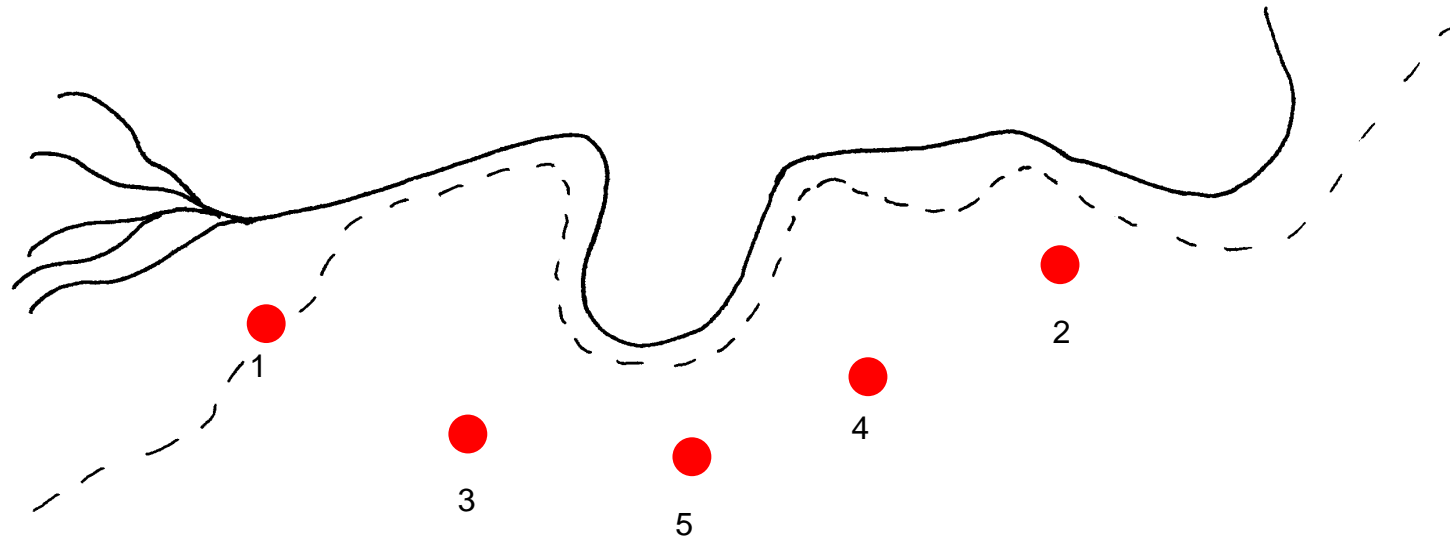
Veränderungsprozesse können mit **Dem Wunsch sich zu ändern** oder **Der Angst so zu bleiben** beginnen. **Die Angst so zu bleiben** wird auch als **Angst II** bezeichnet und beschreibt die Frage; was passiert, wenn nichts passiert?

4. Veränderungsmodelle



Flussmodell zur Persönlichkeits-, Team- und Organisationsentwicklung

nach P. Nemetschek

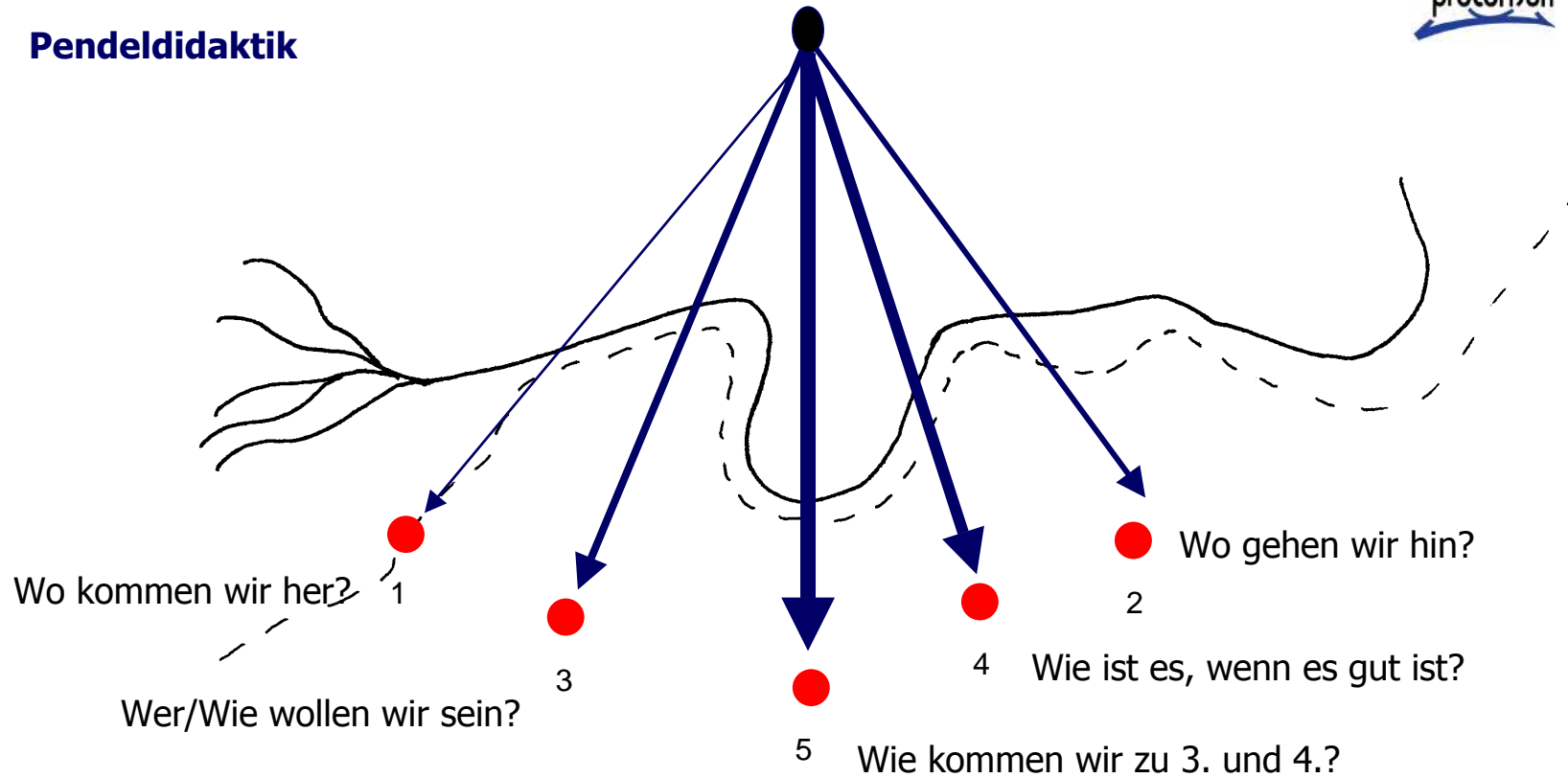


1. Biografie und Ressourcen	3. Mission	5. Strategie (Ziele und Leitbildern)	4. Vision	2. Anforderungen der Zukunft
-----------------------------	------------	--------------------------------------	-----------	------------------------------

4. Veränderungsmodelle



Pendeldidaktik



4. Veränderungsmodelle

Das Medizinrad

Paradigmenüberblick

nach M. Flaming Crystal Mirror

zur Persönlichkeitsentwicklung

Farbe:	weiß
Element:	Wind
Jahreszeit:	Herbst
Welt:	Tierwelt
Menschl. Aspekt:	„Mind“, mentaler Aspekt
Himmelskörper:	Sterne
Manifestation:	Wissenschaft, Mathematik, Philosophie & Religion
Selbstaussdruck:	Weisheit, Logik, Einklang, Harmonie, Balance, Meditation, Kontemplation, Wissen, Konsonanz

NORDEN
Warum bin ich hier?

OSTEN
Wohin gehe ich?

Farbe:	schwarz
Element:	Erde
Jahreszeit:	Winter
Welt:	Mineralwelt
Aspekt:	physischer Körper
Himmelskörper:	Erde
Manifestation:	Magie
Selbstaussdruck:	Wandel, Innenschau, Tod, Intuition

Farbe:	purpur / amethystfarben
Element:	die Leere
Jahreszeit:	Sonnenwende, Tag- & Nachtgleiche
Welt:	Geistwelt
Menschl. Aspekt:	Seele/sexueller Aspekt
Himmelskörper:	Schwarzes Loch
Manifestation:	Schoß (Ei & Same aller Schöpfung)
Selbstaussdruck:	Atem, Chi

Farbe:	golden/gelb
Element:	Feuer
Jahreszeit:	Sommer
Welt:	Menschenw.
Menschl. Asp.:	„Geist“, spiritueller Aspekt
Himmelskörper:	Sonne
Manifest:	Kunst/ Schreiben
Selbstaussdruck:	Illumination, Erleuchtung, Vergnügen, Schönheit, „Medizin“

WESTEN
Woher komme ich?

ZENTRUM
Wie gewinne ich Energie?

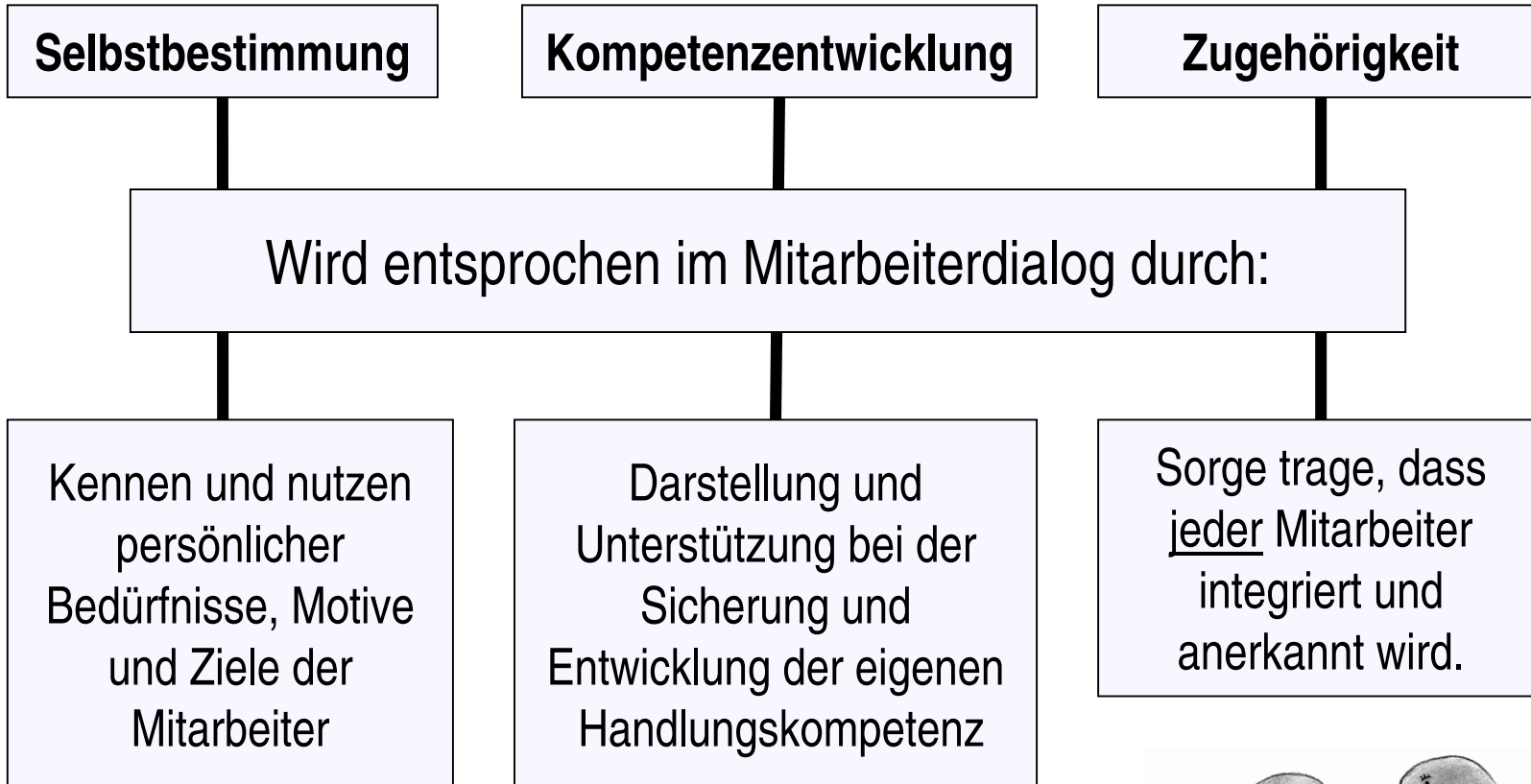
Farbe:	rot
Element:	Wasser
Jahreszeit:	Frühling
Welt:	Pflanzenwelt
Menschl. Aspekt:	Herz / emotionaler Aspekt
Himmelskörper:	Mond
Manifestation:	Musik
Selbstaussdruck:	Vertrauen & Unschuld

SÜDEN
Wer bin ich?

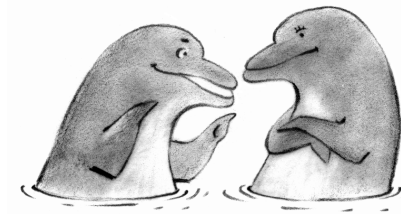
5. Führung in unsicheren Zeiten



Führungskräfte sind laut einer Studie von Kennon Sheldon (University of Missouri-Columbia 2007) besonders verantwortlich für...



..., denn diese Aspekte haben besonderen Einfluss auf den Willen zur Veränderung.



5. Führung in unsicheren Zeiten



Führung ist etwas simpel ausgedrückt, **WOLLEN-KÖNNEN-DÜRFEN** zu ermöglichen.

Faktoren Veränderungs-	Personbezogene Bedingungen (Selbstführung)	Organisations- und Arbeitsbedingungen (Führungsverhalten)
Bereitschaft WOLLEN	Veränderungswille haben	Veränderungsverhalten bekräftigen
Fähigkeit KÖNNEN	Kenntnisse und Fertigkeiten aneignen	Wissen fordern und fördern
Möglichkeit DÜRFEN	Entscheidungen für Veränderungsbedingungen treffen	Bedingungen für Kommunikation schaffen und pflegen

5. Führung in unsicheren Zeiten



Führungskräfte sollten...

ihre MA stets über die aktuelle Lage auf dem Laufenden halten sowie Hintergründe und Ursachen der Veränderung im Unternehmen erklären.

ehrlich sein, das heißt gegebenenfalls auch offen zugeben, dass sie etwas nicht wissen.

sich gesprächsbereit zeigen und eine Atmosphäre schaffen, die die MA ermutigt Fragen zu stellen.

ihren MA zusichern, dass sie sofort informiert werden, sobald es Neuigkeiten gibt

ihren MA zeigen, wie sie Unterstützung bekommen und die Notwendigkeit der Veränderung immer wieder bekräftigen.

6. Widerstände bei Veränderungen



Das Zimmermodell

Zimmer der Zufriedenheit

„Ich mag es so, wie es zur Zeit ist. Ich sehe keinen Veränderungsbedarf.“

Die Führungskraft konfrontiert die Mitarbeiter und erzeugt durch Aufklärung einen konstruktiven „Leidensdruck“.

Zimmer der Verwirrung

„Das ist das größte Durcheinander. Hilfe!“

Die Führungskraft strukturiert das Vorgehen, lenkt die Aufmerksamkeit auf die Zukunft, bringt Leute zusammen, bietet Hilfe an.

Zimmer der Verleugnung

„Was soll ich mir Sorgen machen, auch wenn nicht alles in Ordnung ist.“

Die Führungskraft erhöht die Aufmerksamkeit, stellt Fragen, erzeugt Unruhe.

Zimmer der Erneuerung

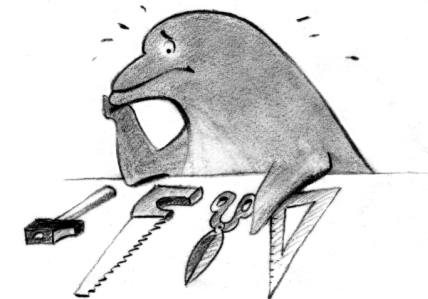
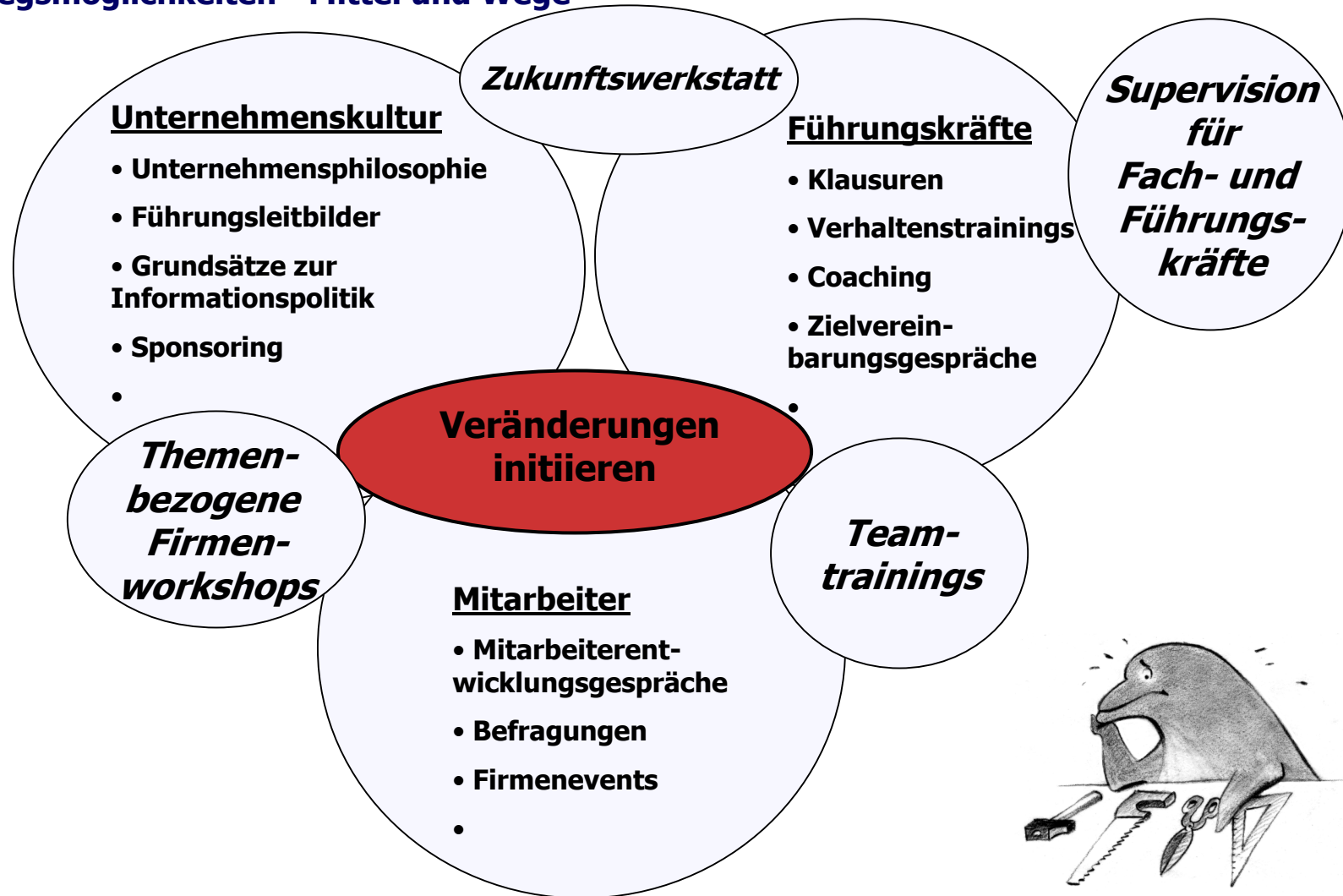
„Wir haben mehr Möglichkeiten als wir je nutzen können. Wo sollen wir anfangen.“

Die Führungskraft unterstützt mittels passender Veränderungsmethoden und externer Unterstützung.

7. Führungsinstrumente – Changemanagement



Einstiegsmöglichkeiten - Mittel und Wege



nach Tara Röttsch am 1. April 2008

☰ tara mama oma papa helen isa

☰ jana frank max jens emy rony ines



Alles bleibt anders.
Nur wer sich ändert,
bleibt sich treu.

Wolf Biermann

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

sagt

Frank Röttsch

