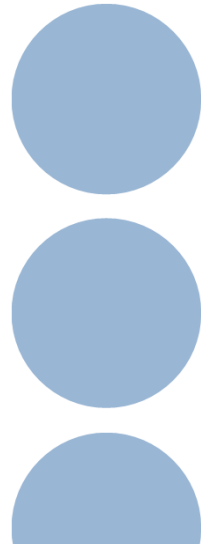


Sichere Veränderungen Healthy Change

Organisationen sicher und gesund
verändern

ID 080499



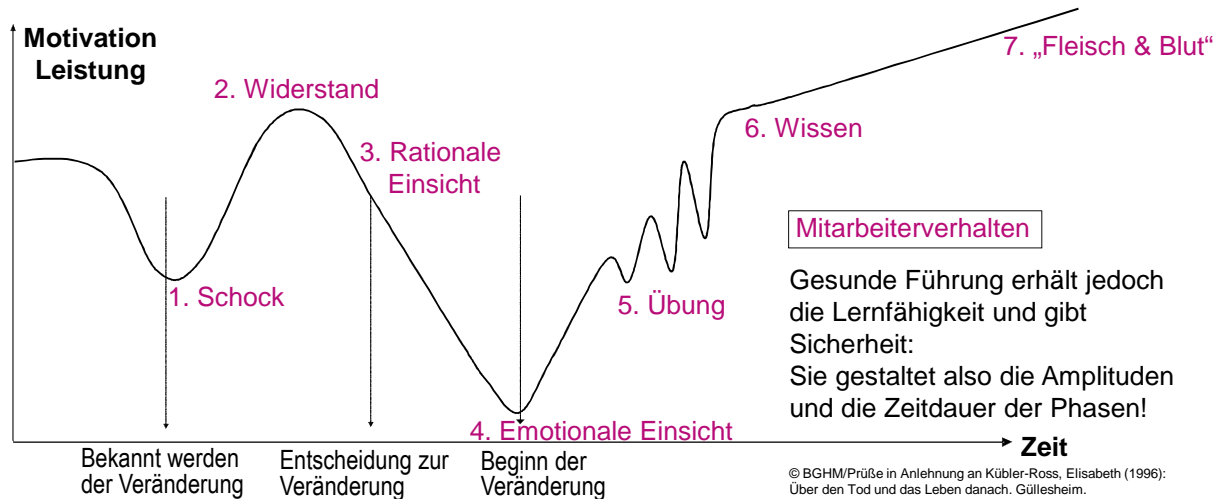
echte Veränderungen

sind immer

schmerzhaft, denn sie **stellen das Vergangene in Frage**
erklärungsbedürftig, denn sie **verlangen das Neu- oder Umlernen**
mit „Chaosphasen“ verbunden, denn sie sind **im Detail noch nicht fertig**
eine **Chance** für einen Neuanfang, denn sie passieren nicht ohne Grund!

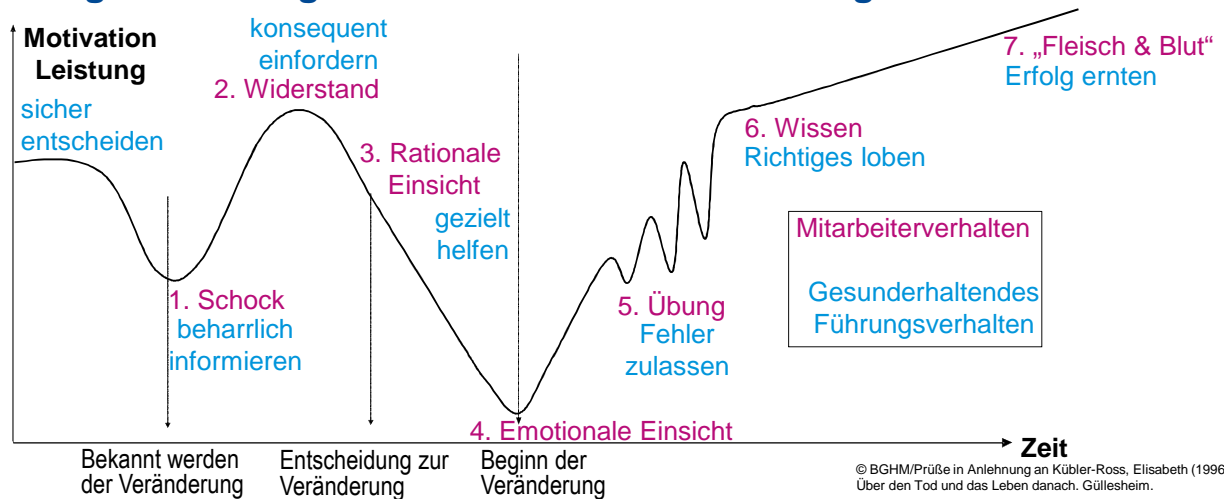
ID 081500

Jede Veränderung durchläuft feste, personenunabhängige Phasen



ID 081501

Stages of Change: Gesunderhaltendes Führungsverhalten



ID 081502



Insbesondere in Phasen der Veränderung ist es wichtig ...

... Vertrauen zu haben.

... die Führungsleitlinien täglich zu Leben
und nicht Leidlinien zu ziehen.

... Rückmeldungen zu geben, offen zu sein
und sich einzulassen, aber auch Grenzen zu setzen.

ID 081503



Wenn wir Verantwortung übernehmen wollen, dann müssen wir wissen* ...

→WHY - Warum wir etwas tun!

→HOW - Wie/Womit wir es tun wollen!

→WHAT - Was wir tun wollen!

...in dieser Reihenfolge!

<https://startwithwhy.com/>

*S. Sinek: Frag immer zuerst nach dem Warum!

ID 081504



Wenn wir uns sicher und gesund verändern wollen, dann brauchen** wir...

- einen Fokus auf das Ziel und die Gefahr
- die Mitgestaltung als verankerten Wert im System
- die unbedingte Würdigung des Gewesenen
- die Verstehbarkeit der Veränderung
- die Demut (Perspektivenwechsel, Grenzen, Stärken)
- Führungskräfte als Gärtner!
- „Mehr digital benötigt mehr Mensch“

**S. Purps-Pardigol: Digitalisieren mit Hirn!

www.kulturwandel.org

ID 081505



Menschen mitnehmen, aber wie? - Erkenntnisse der Hirnforschung (© Prof. G. Hütter)

Schaden bringend:

1. Unterforderte Menschen im „standby“ = ungenutztes Potenzial
→ schmoren im eigenen Saft, Krankheit - präfrontaler Cortex
2. Überforderte Menschen im „Alarm“ = hektische Betriebsamkeit
→ arbeiten nicht zielgerichtet und wenig achtsam/mitdenkend

Gewinn bringend:

3. Geforderte Menschen sind „hellwach“ = motivierte Effizienz
→ arbeiten an Lösungen, sind mit Herz und Verstand dabei ohne sich selbst (und andere) auszubeuten

ID 081506



Weitere Literatur zum Change

FBGIB-002: Healthy Change in resilienten Organisationen (DGUV, Fachbereich Gesundheit im Betrieb, Stand 05/2019)

BGHM FI-0069: Sicheres und gesundes Verhalten steuern (BGHM, Stand 07/2019)

ID 081507



Für neue Formen der Arbeit bedeutet das: Organisation und Prozesse müssen manchmal neu gedacht werden

Projektmanagement mit SCRUM und Tickets:

<http://scrum-master.de/Scrum-Einfuehrung>

<https://www.glassfrog.com/>

holocratische bzw. agile Organisation statt Wasserfall:

<https://www.pinuts.de/blog/webstrategie/projektmanagement-wasserfall-gegen-scrum>

Führung neu denken: Teamleiter als Dienstleister oder Coach

ID 081508