

Bereich 2: Veränderungen anstoßen

Veränderungsprozesse sind in einer schnelllebigen und digitalisierten Welt an der Tagesordnung. Häufig scheitern diese jedoch bereits vor ihrer Durchführung. Im Bereich Veränderungen anstoßen haben wir Ihnen gezeigt, wie Sie dem erfolgreich entgegenwirken können.

Change-Management

Sammelbegriff für spezifische Methoden und Managementtechniken, um Prozesse im Wandel (*Change-Prozesse*) gezielt steuern zu können.

Ziele von Change-Management

Ziel des Change-Managements ist die Gestaltung des Weges, der zum erfolgreichen Wandel führen soll – nicht primär ein festgesetztes, definiertes Ziel.

Erfolgsformel

Um Change-Prozesse erfolgreich durchführen zu können, brauchen Sie die Akzeptanz Ihrer MitarbeiterInnen: $Quality\ of\ the\ Solution \times Acceptance = Effectiveness$.

Führungspersonen: Boss vs. Leader

Gute Führung kann zu Erfolgen, Motivation und Inspiration beitragen. Schlechte Führung kann hingegen zu Widerständen, Misserfolgen und Mitarbeiterfluktuation führen. Ein Boss beobachtet seine MitarbeiterInnen, kritisiert Fehler, sucht die Schuld bei anderen, befiehlt und baut vor allem auf seine Autorität. Ein Leader hingegen sieht sich als Teil des Teams, inspiriert, hört zu, hilft bei Problemen mit Know-How und vermittelt dieses.

Stakeholderanalyse

Stakeholder sind Personengruppen oder Organisationen, deren Interessenslage ausgehend vom Projekt beeinflusst wird – positiv wie negativ – und somit Interesse an dem Verlauf eines Projektes haben. Dies können einzelne Personen oder Gruppen sein, ganze Organisationen oder sogar staatliche Aufsichtsbehörden. Dabei müssen die Stakeholder nicht immer einen aktiven Anteil an ihrem Projekt einnehmen, sondern können auch in einer regulativen oder beratenden Rolle tätig sein. Die Stakeholder müssen identifiziert sowie ihre Ziele und Erwartungen analysiert werden. Die Stakeholderanalyse kann z.B. in tabellarischer Form ausgeführt werden. Dazu werden die verschiedenen Stakeholder aufgelistet und anhand verschiedener Items analysiert (Einfluss auf die Veränderung, aktuelle Denkweise, Sorgen/Anliegen/Widerstände, Interessen etc.).

Veränderungen in der Schule bewirken



vom Zentrum für LehrerInnenbildung (ZfL) der Universität zu Köln
(<http://zfl.uni-koeln.de/ag-digitale-lehre.html>)
CC BY-SA 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Literatur

Deutinger, G. (2017): *Kommunikation im Change. Erfolgreich kommunizieren in Veränderungsprozessen*. 2. Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

Erfolgreich Projekte Leiten (2016): *Stakeholderidentifikation und Stakeholderanalyse*.
URL: <https://erfolgreich-projekte-leiten.de/stakeholderanalyse/> [04.03.20].

Hansen, B. (2018): *Boss vs. Leader. Der schmale Grat zwischen Macht und Führung (Infografik)*.
URL: <https://www.wrike.com/de/blog/boss-vs-leader-der-schmale-grat-zwischen-macht-und-fuehrung/> [04.03.20].

Kotter, J. (1997): *Chaos Wandel Führung – Leading Change*. Düsseldorf: ECON-Verlag.

Lauer, T. (2014): *Change Management. Grundlagen und Erfolgsfaktoren*. 2. Auflage.
Berlin Heidelberg: Springer Verlag.

McIntosh, P. (2016): *What is change management?*.
URL: <https://www.100pceffective.com/blog/what-is-change-management/> [04.03.20].

