



**Change.Rules.Period**

**SARAH RADLOFF**



**Sarah Radloff**

Change & Communications Lead



Mama eines 1 jährigen Buben



Psychologin



Yoga & Laufen



Reisen



Alpenvereinsmitglied



Lakritze

# VORSTELLUNGSRUNDE

- Ich über mich
- Meine aktuelle Change Herausforderung

~ 2-3 Sätze



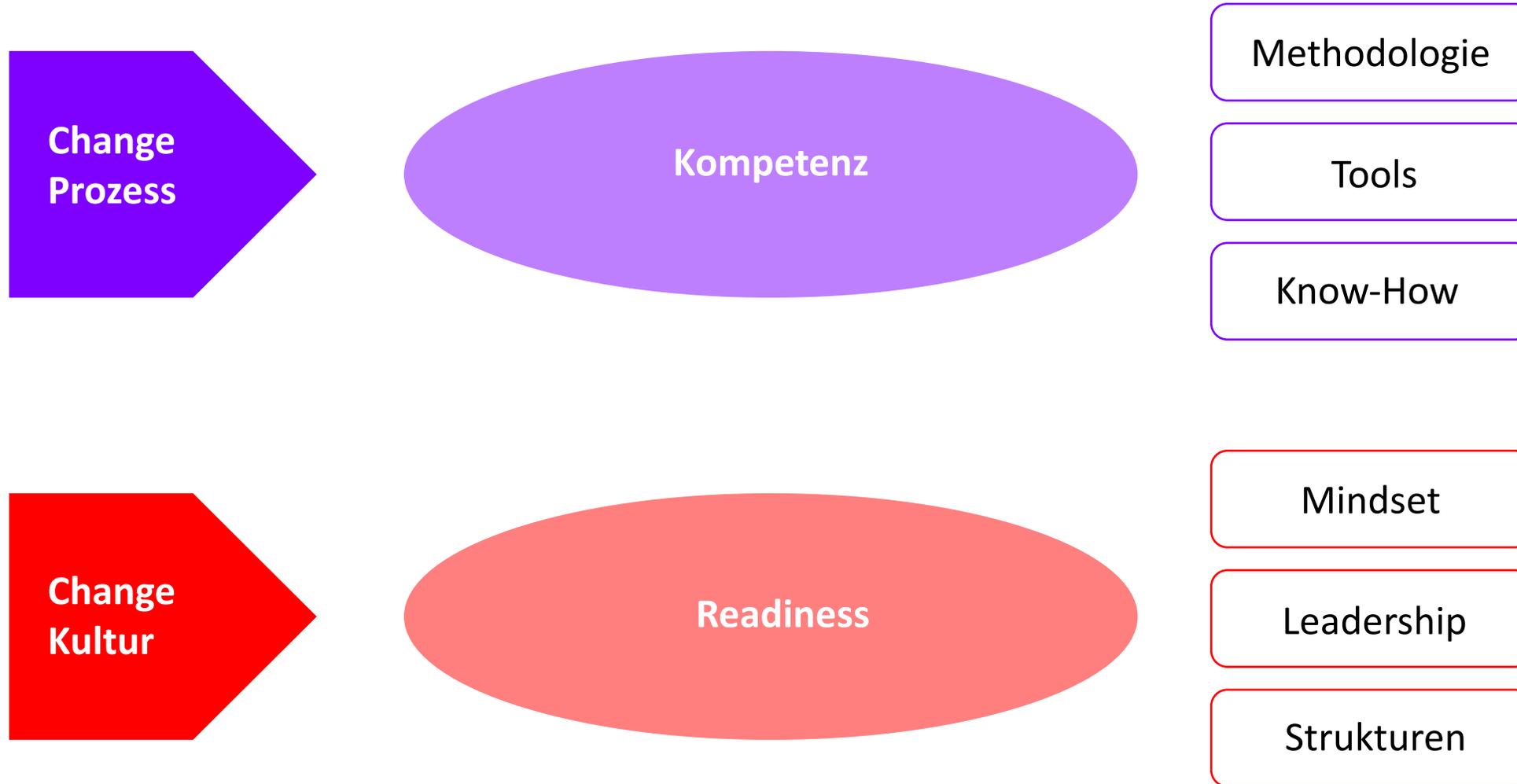
Spotify®

# THE TRUTH OF TRANSFORMATIONS:

“..studies show that in most organizations, **two out of three** transformation initiatives fail.” *Harvard Business Review* 10.2005

“**.70%** of transformation efforts fail” *McKinsey & Company*  
07.2015

# VORRAUSSETZUNG FÜR ERFOLGREICHEN CHANGE



# 1. MINDSET VERSTEHEN



## 2. MACHSTRUKTUREN VERSTEHEN



# 3. GLAUBENSÄTZE VERSTEHEN



## 4. INCENTIVIERUNG VERSTEHEN



# WORLD-CAFE

## **7 Minuten Zeit pro Station**

Einstiegsfrage: Wie erleben Sie kontinuierlichen Wandel in ihre Organisation?

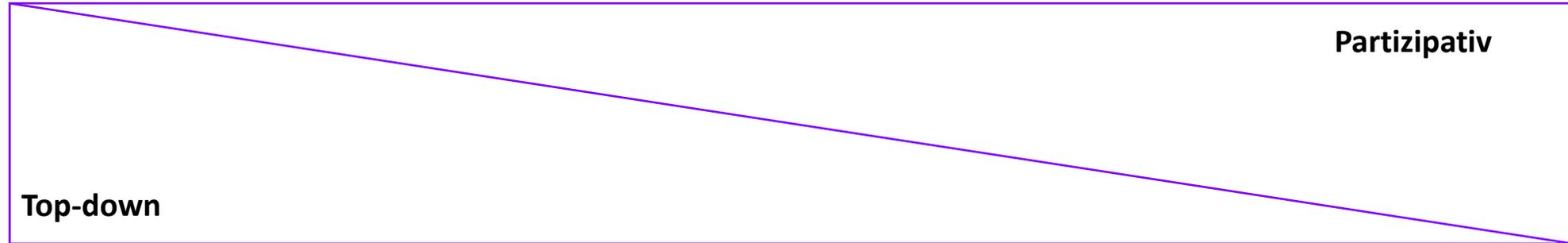
Was bedeutet der kontinuierlicher Wandel für:

- Führungskräfte Entwicklung
- HR
- Kultur & Organisationsentwicklung?

Was sind Ihre Good (Bad) Practices/ Ideen?

## **10 Minuten Ergebnisdiskussion**

# INTERVENTIONSARCHITEKTUR



unwichtig	<b>Akzeptanz durch Betroffene</b>	wichtig
fehlt	<b>Zeit</b>	vorhanden
nicht ausreichend	<b>Fähigkeiten der Betroffenen</b>	ausreichend entwickelt
gering	<b>Will zur Mitgestaltung</b>	hoch

# FLIPCHART PROTOKOLL

(Lesson's Learned => Change Manager)

Wieviel Change verträgt ein UN?  
 ↳ BUCH: Change mich am Arsch

Balanc zwischen Stabilität & Change

Change bottomup  
 ↳ EMPOWERMENT  
 ↳ FLEXIBILITÄT

"REIFEGRAD" FÜR CHANGE  
 ↳ INDIVIDUELL

**KULTUR & OE**

Verständnis für ständigen Wandel schaffen

Vorteile aufzeigen (Warum?)

Best practice: - Kommunikation in Projektgruppen + Stimme + so schnell  
 - EVALUIEREN/ANPASSEN

Ursus Staufen

Reflexionsprozess

Innovation → Transparenz

Zeit! Ressource Begrenzung

Kollegiales Austausch  
 Veränderungskultur  
 Veränderung bleibt

Umgang mit "das war immer schon so" und soll so bleiben

Kulturelle Unterschiede

Sprachbarrieren

Weitblick für Veränderung als Entwicklungsprozess

Mindset: Bevoort- Empathie sein Mut

**FÜHRUNGSKRÄFTE - ENTWICKLUNG**

unterschiedl. Generationen führen

Balance Work-Life → Sensibilisierung

Change geht mitunter nicht von FK aus → stärken, Werkzeuge → Treiber der Veränderung

Change Management - Basics beibehaltung

Coaching Umgang mit track, "Sandwichfunktion"

Balance zwischen Behalte: inner und versch. dessen in Team

Veränderungsbereitschaft schon bei Rekrutierung der MA berücksichtigen

gestärkte Kommunikation im Change  
 Informationskanäle unter FK

Ursus Staufen

Kein fixer Change Manager:in im Unternehmen

change coaches

Vorbild

**HR**

Prozessbegleitend

Support bei Prozess

Ursus Staufen