

Vor lauter Change den Menschen noch sehen

Warum es sich lohnt,
die Birne einzuschalten.



1

Hallo.

Andrea



Barbara



NAHdenken
denkfabrik



2

EXERCISE

Check-In



5

Nutzen dieses Workshops

- Veränderungen sind allgegenwärtig
- Digitalisierung löst gesellschaftliche Transformation aus
- Mensch im Change zentral: Potenzialträger, Innovationsträger und Designer im Change
- Ich kann lernen, besser mit Veränderungen umzugehen und Menschen zu begleiten

6



EXERCISE

Selbstreflexion



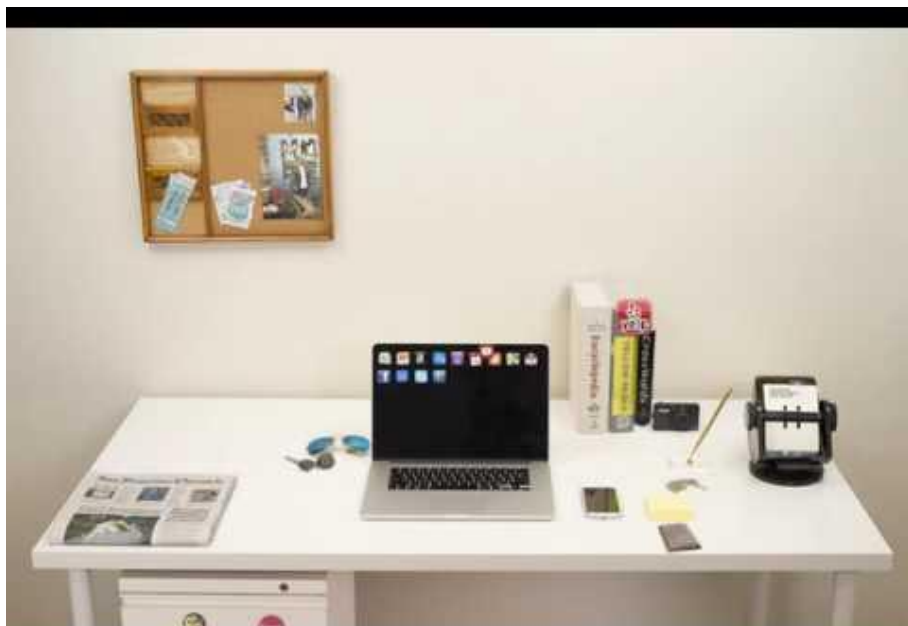
VUCA-Welt



Quelle: <https://www.zukunftsgestalterin.at/vuca-welt>

9

Rasante Digitalisierung



2006

11

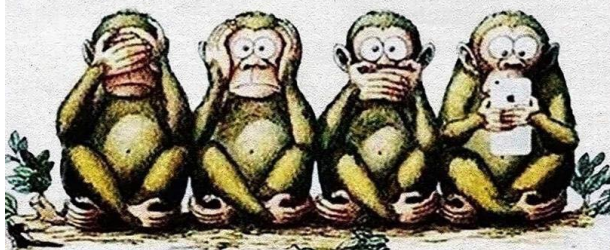
Folgen der Digitalisierung

- Hilfsmittel & Werkzeuge
- beeinflusst Menschen tiefgreifend
- gesellschaftlicher Wandel
- Ethikfrage: Wann ist genug?
Wieweit können wir vertrauen?



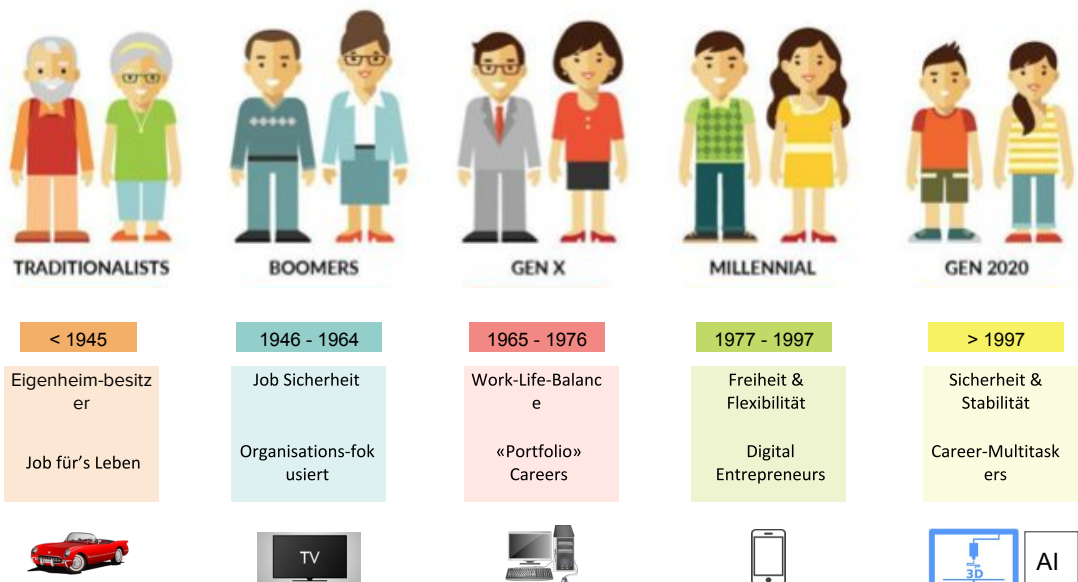
Vier Affen

Finally the fourth ape!
He is the sum of the first
three: He sees nobody, hears
nobody and speaks to nobody.



15

Sozialisierung Arbeitsgenerationen



16

Auswirkung auf Unternehmen.

Innovationsdruck durch Kunden und Konkurrenten:

- Suche/Jagd nach nicht Dagewesenem und Emotionen
- Verkürzte Produktentwicklungszeit/-lebenszeit
- Beschleunigung der Kommunikationsprozesse

Arbeitsfeld im Umbruch:

- „alte Welt“ vs „neue Welt“

17



Gruppen Brainstorming

Change (the) World Café



19

VON WELCHEM KONKRETEM CHANGE BIST DU AKTUELL BETROFFEN

CHANGE?

Abschluss Studium

Finden der Firmenidentität

Firma bekanntmachen

Wachstumsbedingte Veränderungen

AI

Partnerschafts^{wichtig / rde}veränderungen

GRUND?

Lebensentscheidende Veränderungen
& Entschieden
→ Was will ich &
Wahr will ich?

→ Noch unklar, wer wir sind,
da sich das Umfeld verändert hat
→ man muss sich mit uns zurechtfinden

ältere Mitarbeiter (Meinungsgeber)
dafür gewinnen

Roller & Kommunikativer Wandel

Brand Rebranding

Flexibilität & Wichtigkeit vorantreiben
→ gesellschaftlicher Wandel

WIE WIRKT SICH DER CHANGE /
DAS ÄNDERUNGSVORHABEN AUF DICH AUS?

SACHLICH

- Arbeitsweg
- Organisation
- neues Umfeld/Mitmenschen
- vermehrt psychische Krankheiten
- "keine Zeit" haben
- verändertes Denken /
veränderte Strategie

EMOTIONAL

- gefühlte Einsamkeit
- Streben nach Optimierung
- Unruhe
- viele Möglichkeiten führen
zu viel Stress
- Zwang zum Erfolg
- Vorfreude • Müdigkeit
- ist die gekannte Ausbildung
noch die "richtige"

Ressourcen
in der
Situation

INNERE
RESSOURCEN

WAS HilFT DIR PERSÖNLICH
IM UMGANG MIT VER-
ÄNDERUNGEN?

REFLEKTIEREN

Blick
"optimistisch"
in die Zukunft

Gespräch mit
Freunden

INSPIRATION

Natur

Journaling

Vertrauen

Austausch
mit
meiner
Schwester:
"Duck von
Aussen"
-EHRlich-

GEDANKEN
-
AUSTAUSCH

Das
Äußern
der Bedenken
im
Gespräch
mit "Gegnern"

OFFLINE

YIN
♡

Kontanz

Konstanz in
anderen Gebieten
z.B. Hobbies
+ finanzielle
Stärke

Leuten

Wir sitzen
im gleichen
Boot

Zuhören
sein

Bewegung

Achtsamkeit

Langsamkeit

Do 1 thing
only

Musse
Nicht-Tun

Wissen
um Gleich-
gesinnkte

Enger
Kontakt zu
vertrauten
Anzeitskollegen

Geduld

Meditation

Coaching

Good enough

Prognostik

♡ the
Imperfect!
Faken &
Kanten

Subversion
im Fiese
Spiel

Ich weiss
wer ich
bin -> zu
mir stehen

Quit
social
Media
(insto)

Organisation: 2 Denkschulen

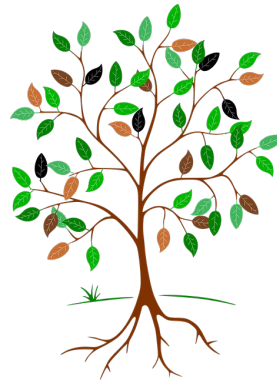
1. Geölte Maschine

Mensch als Rad im Getriebe
Werkzeuge/Tools/Prozesse
Regeln



2. Lebendiger Organismus

Mensch als Potenzialträger
Selbstverantwortung /
Menschenverstand
Freiraum/Transparenz



20

Evolution des Mitarbeiters

Disziplin
Fleiss

Intelligenz
Disziplin
Fleiss

Crea
Querdenken
Engagement
Emot. Intelligenz
Intelligenz
Disziplin
Fleiss

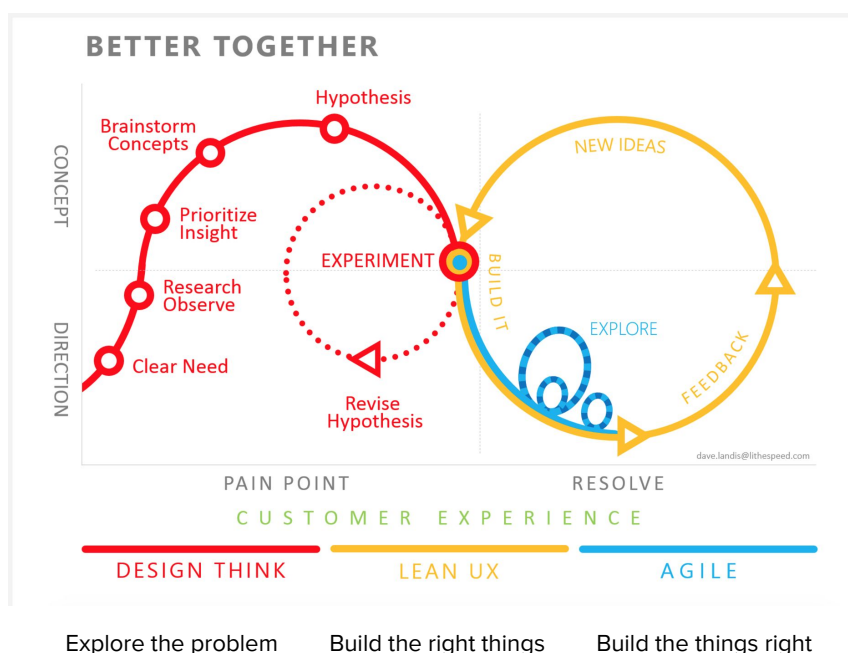


Auswirkung auf Mitarbeiter

- Herausforderung der „Logik der Routine“
- Geforderte Flexibilität – old system vs new thinking
- Unsicherheit
- Häufige Doppelbelastung
- Erhöhte Sozialanforderungen
- Ständige Lernanforderung

22

Combination of Design Thinking, Lean UX and Agile Principles

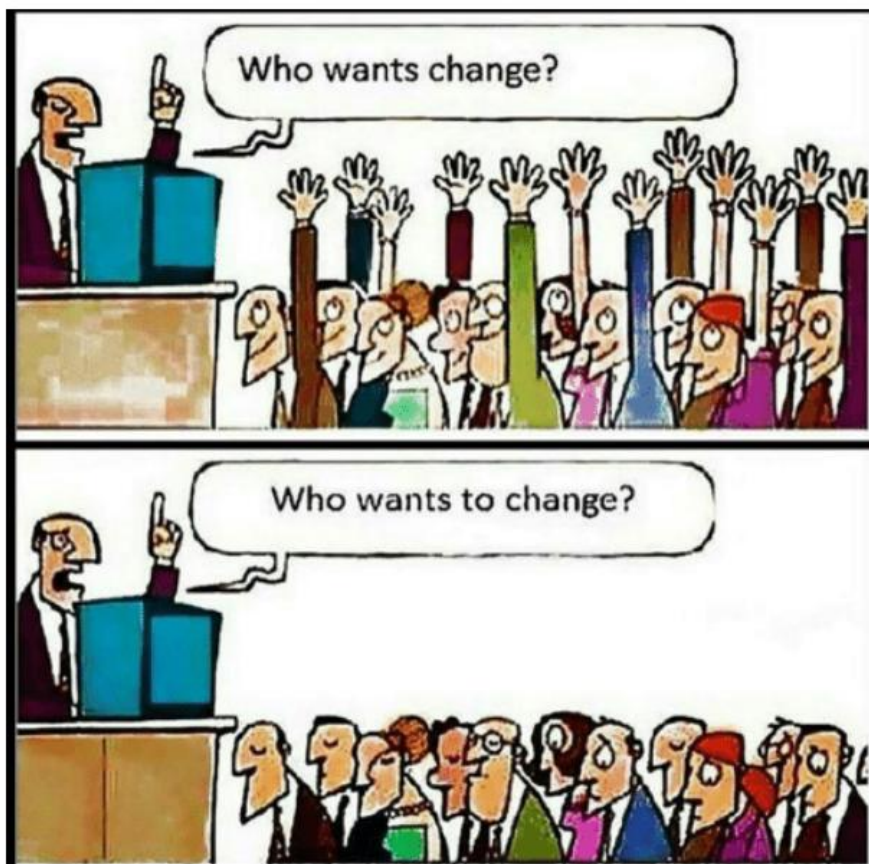


23

Change bewegt

... innerlich und äusserlich

24



25

EXERCISE

Zweiergruppen: “Eine kleine Typveränderung”



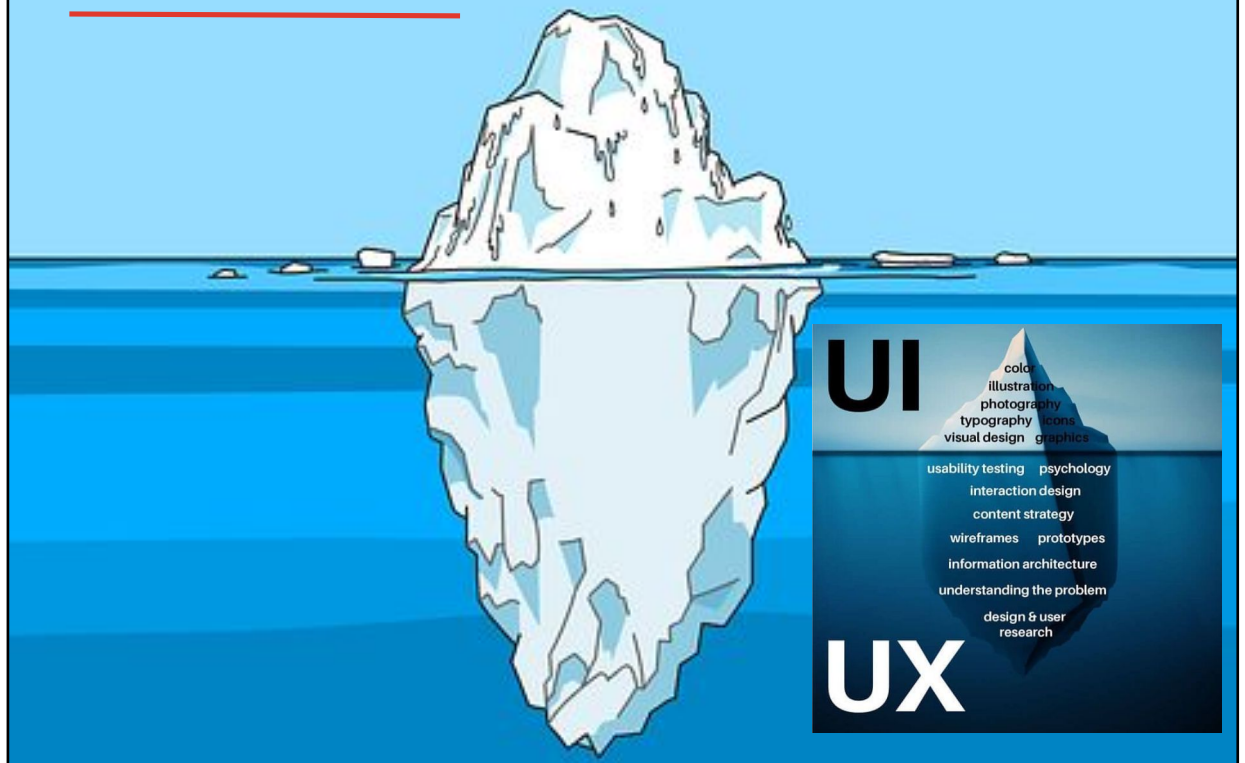
26

Pause



27

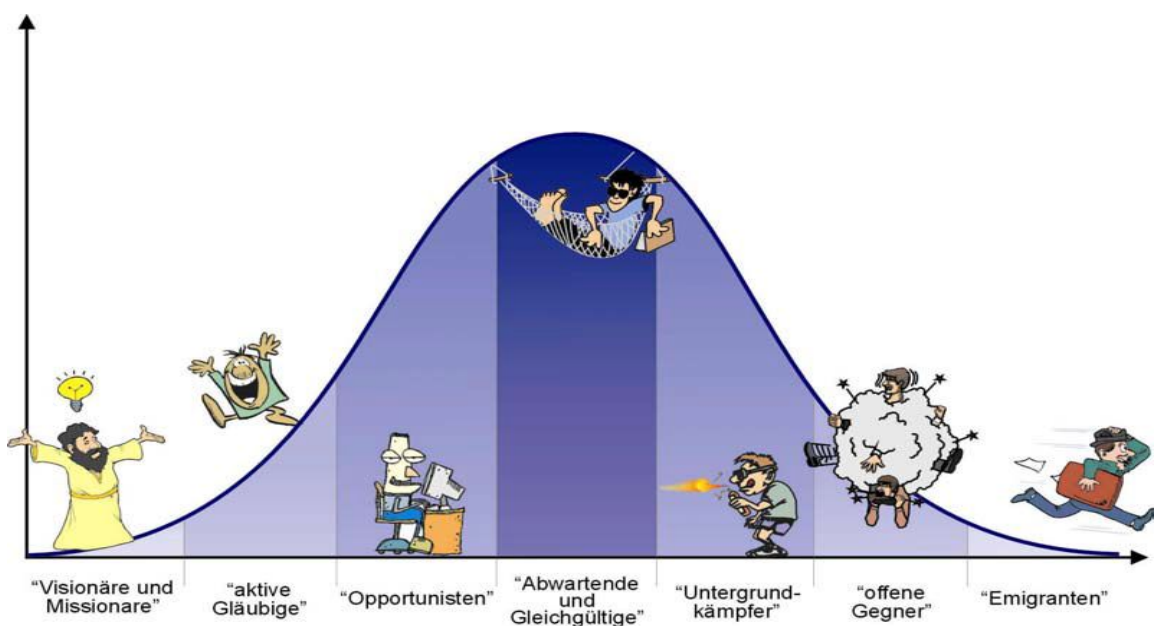
Der (un-)sichtbare Mensch



Wie ich bewerte, reagiere ich?

31

Mitarbeiterverhalten bei Veränderungen



Krebsbach-Gnath, C: 1992, S.38 in Vahs, D.: 1999, S. 275

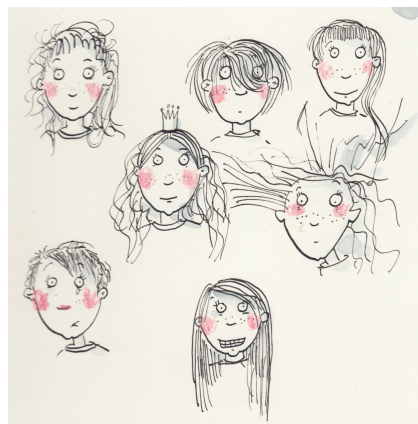
34



35

EXERCISE

Zweiergruppen: Veränderungsresistent?



37

Change begegnen

Designer Modus

38

Ressourcen zentral

Ressourcen sind Hilfsmittel und Kräfte, die einem Menschen zur Verfügung stehen, um sein Leben meistern zu können.

- **Ressourcen in der Situation** zielen auf eine Veränderung der Situation/Ist-Zustand
- **Ressourcen in der Person** zielen auf die Überprüfung der Einstellungen und die Regulierung der eigenen Emotionen

=> Sind trainierbar & ausbaubar!

39



Clustering

Ressourcen in der Situation vs
Ressourcen in der Person



40



Gruppen-Spiel

Lasst uns klatschen!



43

Emotionale Intelligenz



45

EXERCISE

Circle of influence

Mein Fokus



48

Change Love Leave

Selbstverantwortung für Umgang mit Situation übernehmen.

Drei gute Optionen:



- Ich entscheide...
- Ich will/darf...
- Ich wähle...

Eine schlechte Option:

Schimpfen, Jammern, LEIDEN

AAARGH!

- Ich habe keine Wahl!
- Andere entscheiden über mich...
- Ich muss, müsste, sollte, aber

Quelle Bild: Jochen Mai <https://karrierebibel.de/flussdiagramm-love-it-leave-it-or-change-it/>

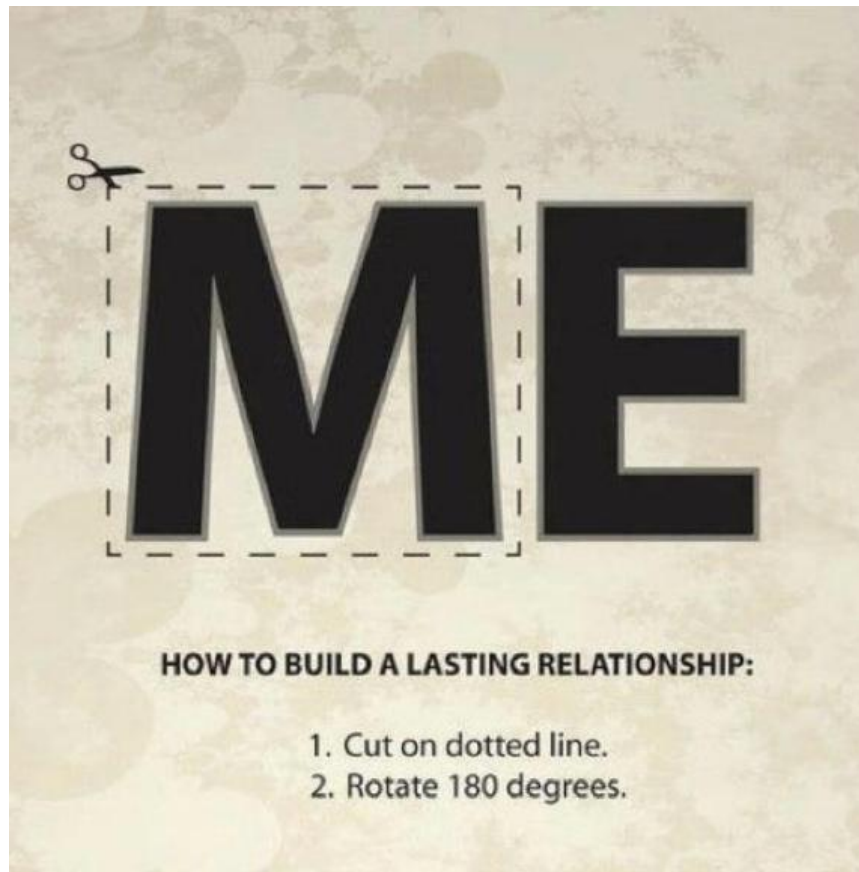
49

Change leader

Management -> Servant Leader

- Kennt die Herausforderungen der Digitalisierung
- Versteht und kommuniziert das Warum eines Changevorhabens
- Sieht den Menschen als Potenzialträger
- Hört aktiv zu und kann sich in andere hineinversetzen
- Macht Mitarbeitende von Betroffenen zu Beteiligten
- Unterstützt im Veränderungsprozess
- Entwickelt die Mitarbeitenden weiter
- Nimmt sich selbst im Change als Menschen wahr

50



51

2022 Fähigkeiten Ausblick



Zunehmend wichtig:

1. **Analytisches Denken und Innovation**
2. **Aktives Lernen und Lernstrategien**
3. **Kreativität, Originalität und Initiative**
4. Technologisches Design und Programmieren
5. Kritisches Denken und Analyse
6. Komplexes Problem-Lösen
7. **Leiterschaft und Sozialer Einfluss**
8. **Emotionale Intelligenz**
9. **Argumentationskraft, Problem-Lösung-Kompetenz & Vorstellungskraft**
10. Systemische Analyse und Auswertung

Abnehmend wichtig:

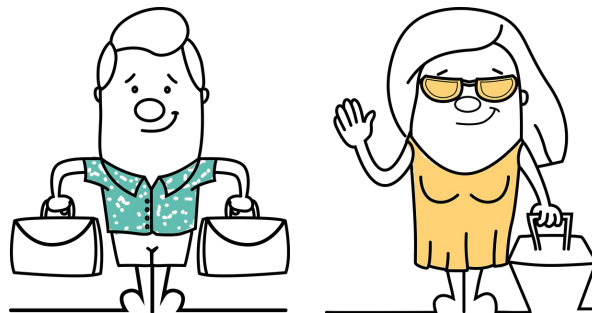
1. Manuelle Geschicklichkeit, Ausdauer und Präzision
2. Erinnerung, verbale, auditorische und räumliche Fähigkeiten
3. Management finanzieller, materieller Ressourcen
4. Technologische Installation und Unterhalt
5. Lesen, Schreiben, Mathematik und aktives Zuhören
6. Management von Mitarbeitenden
7. Qualitätskontrolle und Sicherheitsbewusstsein
8. Koordination und Zeitmanagement
9. Visuelle, auditorische und sprachliche Fähigkeiten
10. Technologische Anwendung, Monitoring und Kontrolle

52



Was nehme ich mit?

Transfer in den Alltag



53

Feedback:

Was war mein
heutiges
Highlight?

54

Kontakt

Andrea Dubach

www.nahdenken.ch

nahdenken@gmail.com

Follow:

LinkedIn: Andrea Dubach

Instagram: NAHdenken.ch

FB-Site: NAHdenken

Twitter: NAHdenken.ch

Barbara Schülé

master21.academy

barbara@master21.academy

Follow:

LinkedIn: Master21 Academy

Instagram: master21academy

FB-Site: Master21

Twitter: Master21

56

Vielen Dank!

Keep the light on.



57