

Komplette Unterlagen



[www.demografie-stuttgart.de/
informationen-und-newsletter/
digitalotse-gemeindetag/](http://www.demografie-stuttgart.de/informationen-und-newsletter/digitalotse-gemeindetag/)

Johann Scheidner

- Atem-, Stimm- und Sprechpädagoge, Sprech- und Kommunikationswissenschaft, Rhetorik, Mediation, BGM
- Körpertherapeut, Rolfer[®], Fitnessstrainer B-Lizenz
- Unternehmensberatung
- **Demografieberater - Führungskräfte training**
 - Rhetorik und Kommunikation
 - Konfliktmanagement und Mediation
 - Veränderungsmanagement
 - Betriebliches Gesundheitsmanagement, Schwerpunkt Psychosoziale Gesundheit



CHAMPION

2014 FIFA World Cup





Coca-Cola

Spielführer

www.jago.de
JAGO
Konzert- und
Veranstaltungsgesellschaft
Love on Location 193

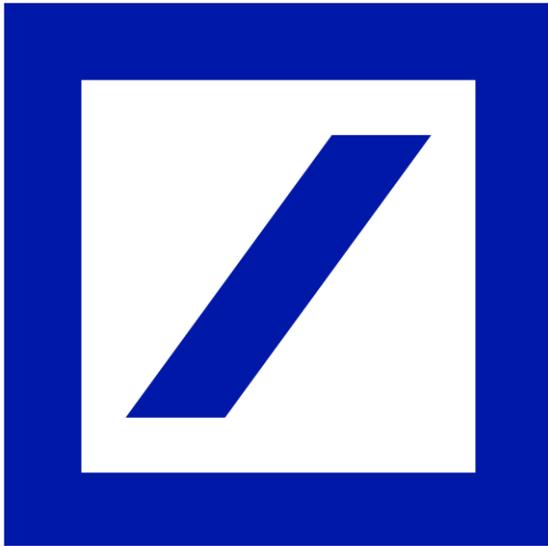
Deutschland
Germany

Deutsche Unternehmen



Mercedes-Benz





BER FLUGHAFEN
BERLIN
BRANDENBURG

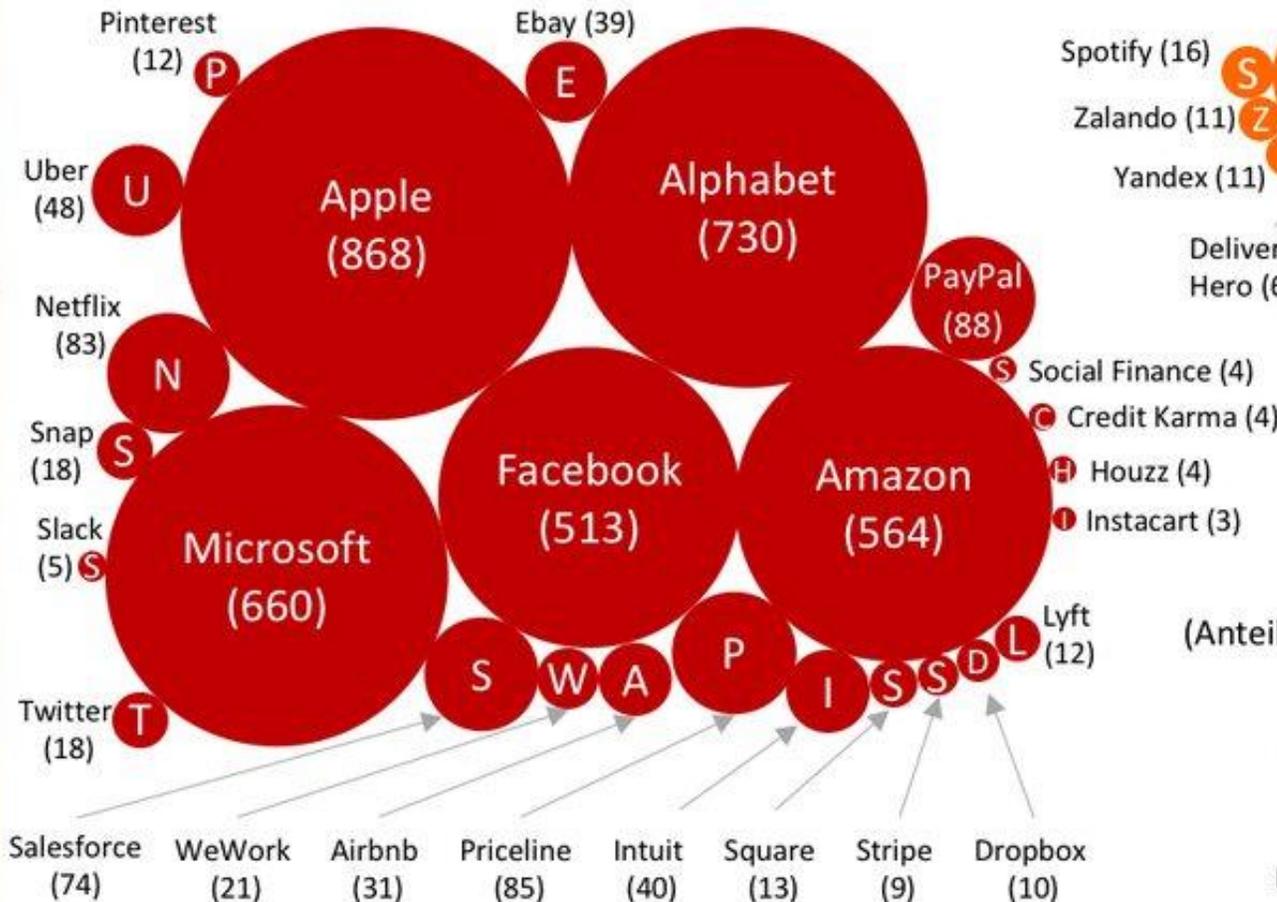


Die Unwucht der Plattform-Ökonomie

Die 60 wertvollsten Plattformen der Welt (Angaben in Mrd. Dollar (Börsenwert/jüngste Finanzierung, 31.12.2017))

USA

(Anteil: 64% (2015: 67%))



Europa

(Anteil: 3% (2015: 3%))



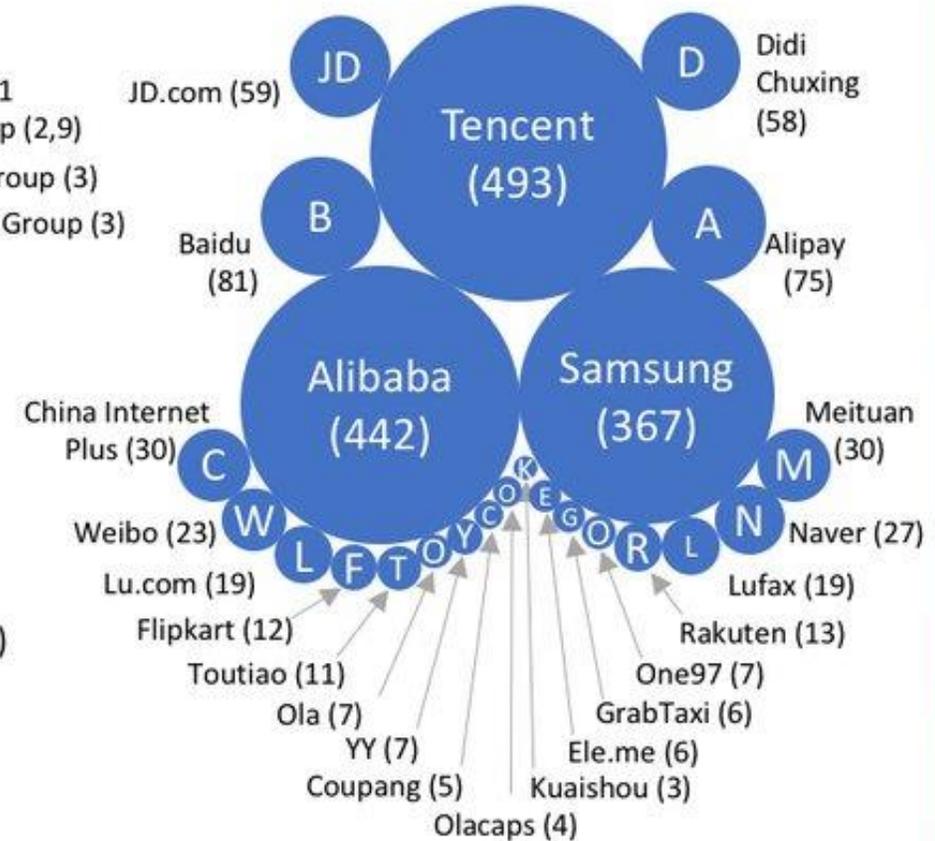
Afrika

(Anteil: 2% (2015: 2%))



Asien

(Anteil: 31% (2015: 28%))



Quelle: Netzoekonom.de / Idee: Peter Evans



Deutschland benötigt ein positives Leitbild der Digitalisierung, an dem sich alle relevanten Akteure in Bund, Ländern und Kommunen orientieren.“

Prof. Dr. Peter Parycek, Donau-Universität Krems



Nachhaltigkeitsstrategie
Baden-Württemberg

Deine Zukunft
Nachhaltig handeln

Sei dabei
Mach mit

Mehr Wissen
Mediathek

Unser Team
Kontakt

DISRUPT FOOR GOOD

Gestalte jetzt die
Digitalisierung für
eine zukunftsfähige
Welt.

[> Zur Anmeldung](#)

wir ernten was wir säen
Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg
PRÄSENTIERT

15. NOVEMBER 2018
B3, HEIDELBERG

THINK
FORUM FÜR
JUNGE VISIONÄRE



Netzwerk Senioren im Internet

Älter werden im digitalen Zeitalter

www.netzwerk-senioren-im-internet.de

Tec

Wie

Touch



Tec and Touch

(Digitale) Veränderungen in die Köpfe bringen





1.

Zeit der Veränderung.
Mut zur Lücke

2.

Changemanagement.
Mutig in die neue Weiten

3.

Change Kommunikation.
Wir brauchen ein emotionales Ja

4.

Tec and Touch.
Werde Veränderer. Jetzt.





The
Economist

APRIL 21ST-27TH 2012

Economist.com

Romneyomics explained

The euro crisis: back after its siesta

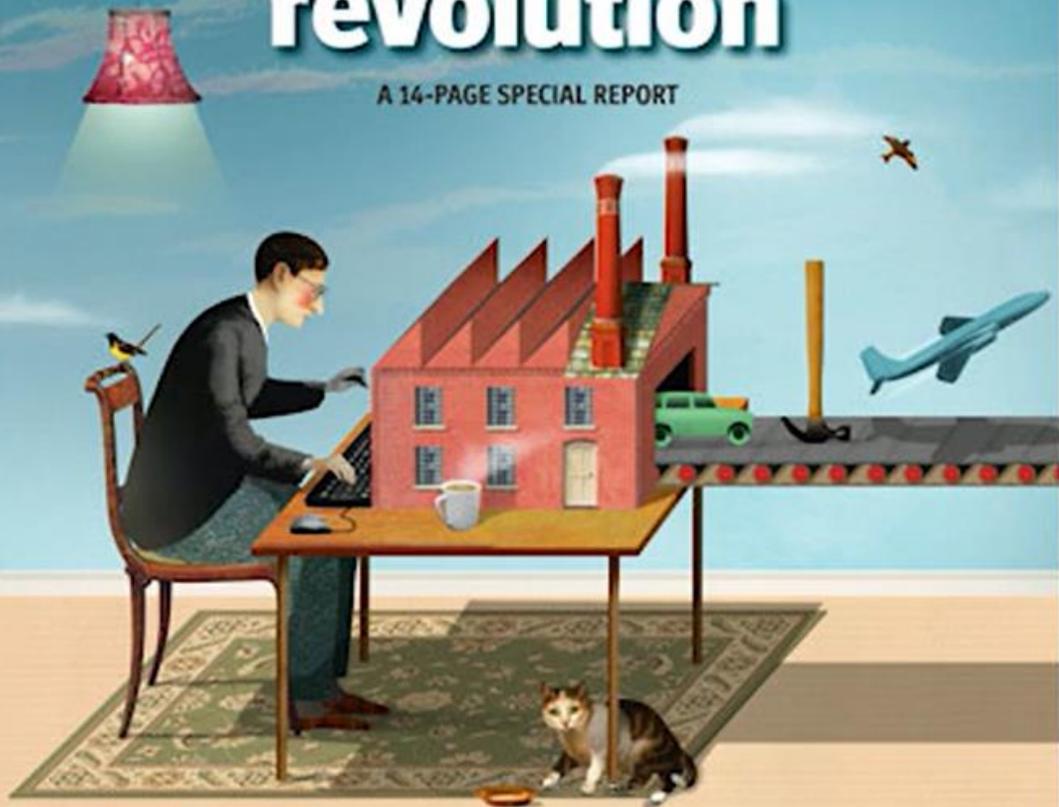
Argentina's oil grab

The science of guerrilla warfare

America's bagel king

The third industrial revolution

A 14-PAGE SPECIAL REPORT



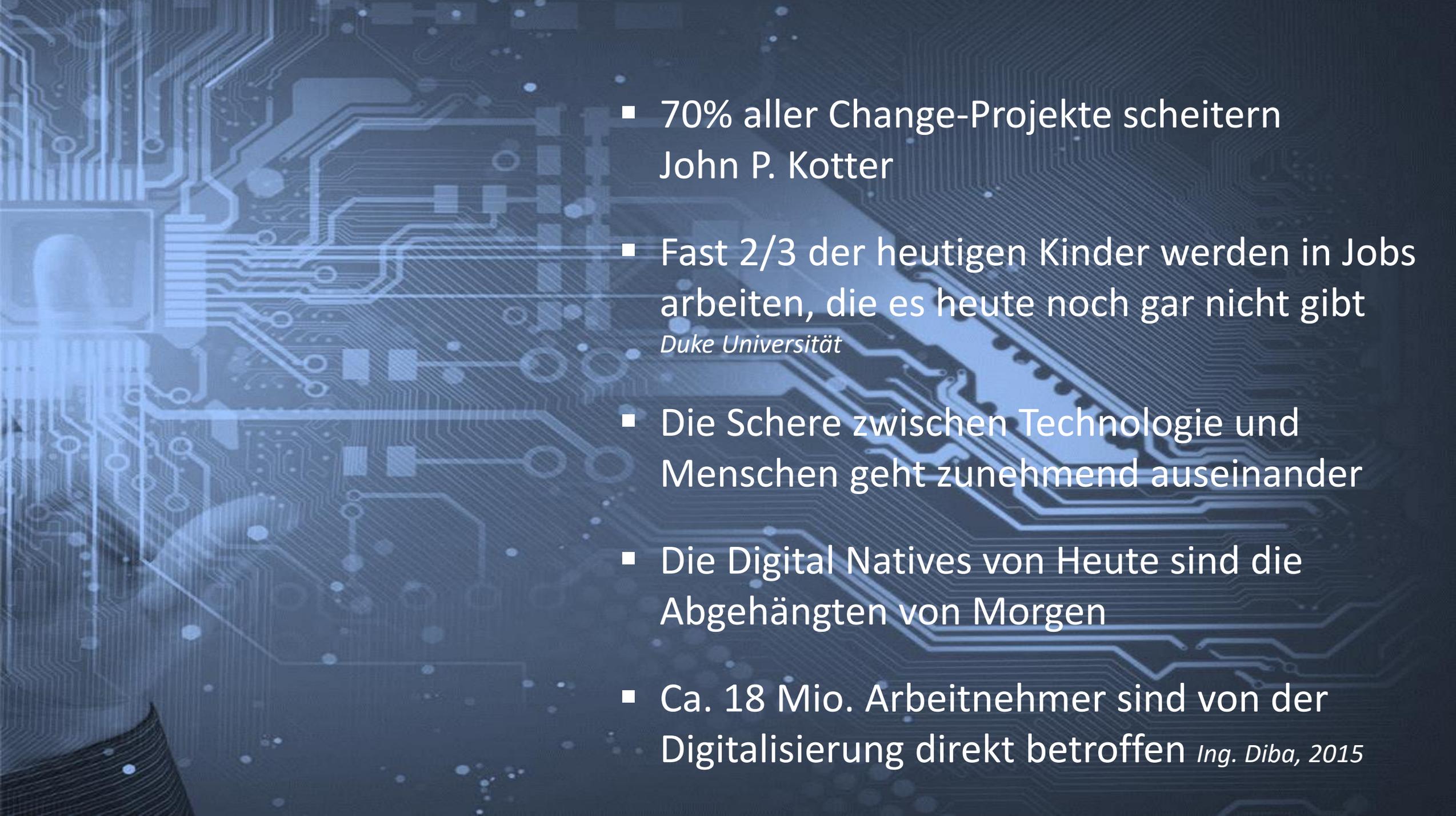


Irres Versehen

06. Dezember 2017 14:31 Uhr

80 Millionen Euro in Bitcoin landen auf einer Müllhalde - und keiner darf danach graben

Vor vier Jahren warf James Howells eine Festplatte mit Bitcoin weg. Mittlerweile sind sie knapp 80 Millionen Euro wert - und Howells kämpft verzweifelt darum, die Platte suchen zu dürfen. Doch die Stadt will davon nichts hören.

- 
- 70% aller Change-Projekte scheitern
John P. Kotter
 - Fast 2/3 der heutigen Kinder werden in Jobs arbeiten, die es heute noch gar nicht gibt
Duke Universität
 - Die Schere zwischen Technologie und Menschen geht zunehmend auseinander
 - Die Digital Natives von Heute sind die Abhängigen von Morgen
 - Ca. 18 Mio. Arbeitnehmer sind von der Digitalisierung direkt betroffen *Ing. Diba, 2015*

Megatrends



Digitalisierung



Globalisierung



Demografischer
Wandel



Nachhaltigkeit

Digitaler Stress in Deutschland

Eine Befragung von Erwerbstätigen zu Belastung und Beanspruchung durch Arbeit mit digitalen Technologien



Eine Studie von

UNA Universität
Augsburg
University

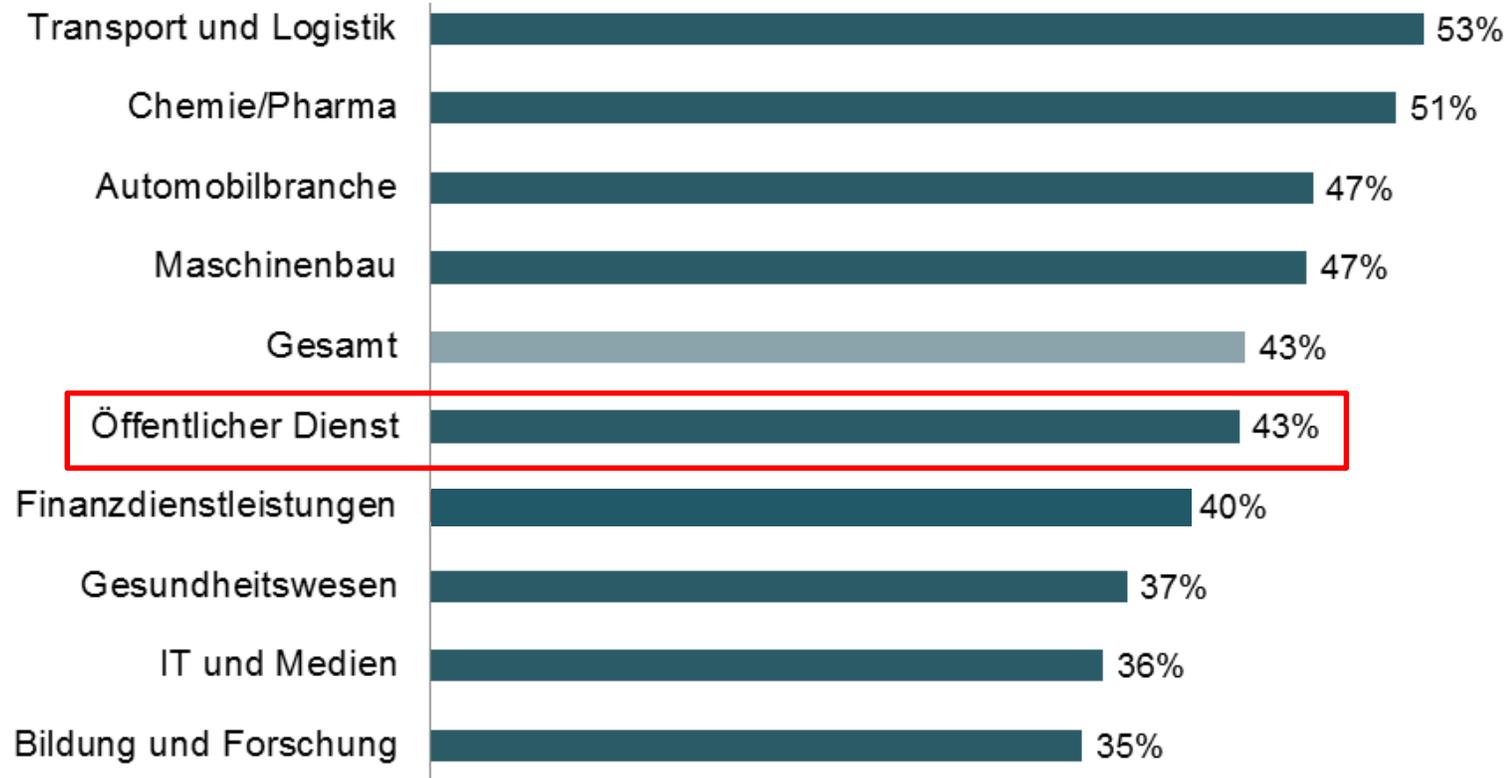
im
Berufskompetenzinstitut
Finanz- & Informationsmanagement

Fraunhofer
III
Projektgruppe
Wirtschaftsinformatik

Mit Unterstützung der

**Hans Böckler
Stiftung**
Mittelschule Fachhochschule

Digitale Medien und Stressbelastung



Quelle: EY



Volatilität
Unsicherheit
Komplexität
Ambiguität



Vernetzung
Offenheit
Partizipation
Agilität

Vertrauen

Strategien / Heuristiken

- a. Grobe Vereinfachungen
- b. Immunisierung gegen Kritik
- c. Stereotypen
- d. Fortschreibung durch Wissen und Routine
- e. Schnellschusspläne
- f. Nebenwirkungen werden nicht bedacht
- g. Exkulpationstendenz





Team

Team

Team

Team

Scrummer

Scrummer

Felipe Massa in England 2017

1,77 Sekunden bis zum Grünlicht
2,02 Sekunden bis zum Wegfahren

Formel 1: Boxenstopp-Statistik 2017

Team	Punkte*	Platz 1**	Top Ten	Bester Stopp 2017***
Mercedes	484	6	35	2.15 s (Bottas, USA/Bottas IT)
Williams	468	8	31	2.02 s (Massa,GB)
Red Bull	361	5	26	2.15 s (Verstappen, ABU)
Ferrari	277	1	28	2,19 s (Vettel, MEX)
Force India	167	-	22	2.41 s (Ocon, MYR)
Toro Rosso	155	-	18	2.36 s (Kvyat, B)
HaasF1	130	-	21	2,43 (Magnussen, IT/Magnussen, MYR)
McLaren	68	-	14	2,50 s (Vandoorne, JAP)
Renault	8	-	4	2,83 s (Hülkenberg, JAP)
Sauber	1	-	1	3.05 s (Ericsson, A)



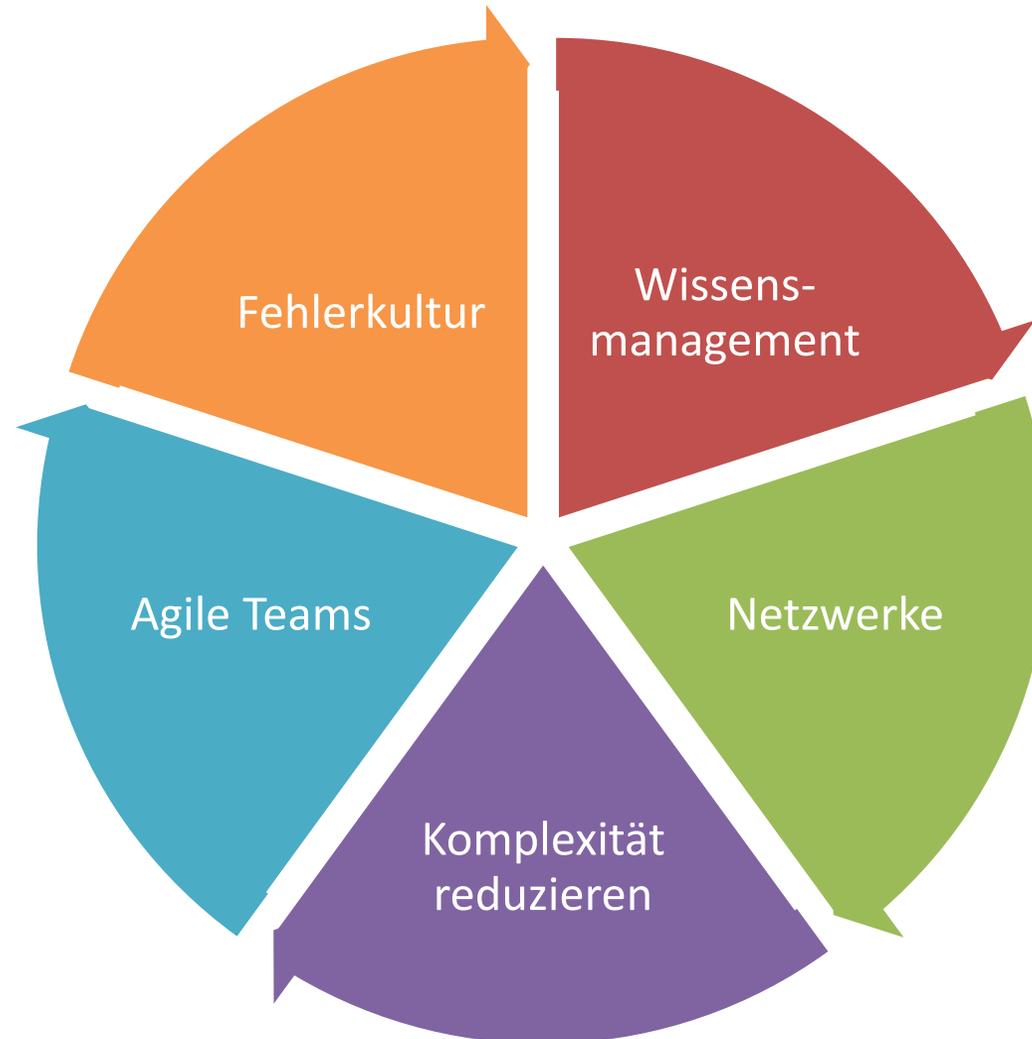
Scrummer

- a. Dienende Funktion
- b. Multiple Maßnahmen
- c. Übersicht
- d. Denken in Kausalnetzen
- e. Häufige Realitätsprüfung
- f. Reagiert auf Veränderung
- g. Kommunikator und Organisator



Scrummer als CDO

Übersicht behalten





1.

Zeit der Veränderung.
Mut zur Lücke

2.

Changemanagement.
Mutig in die neue Weiten

3.

Change Kommunikation.
Wir brauchen ein emotionales Ja

4.

Tec and Touch.
Werde Veränderer. Jetzt.



Die
Bundesregierung

Change Management

Anwendungshilfe zu Veränderungsprozessen
in der öffentlichen Verwaltung



www.bmi.bund.de



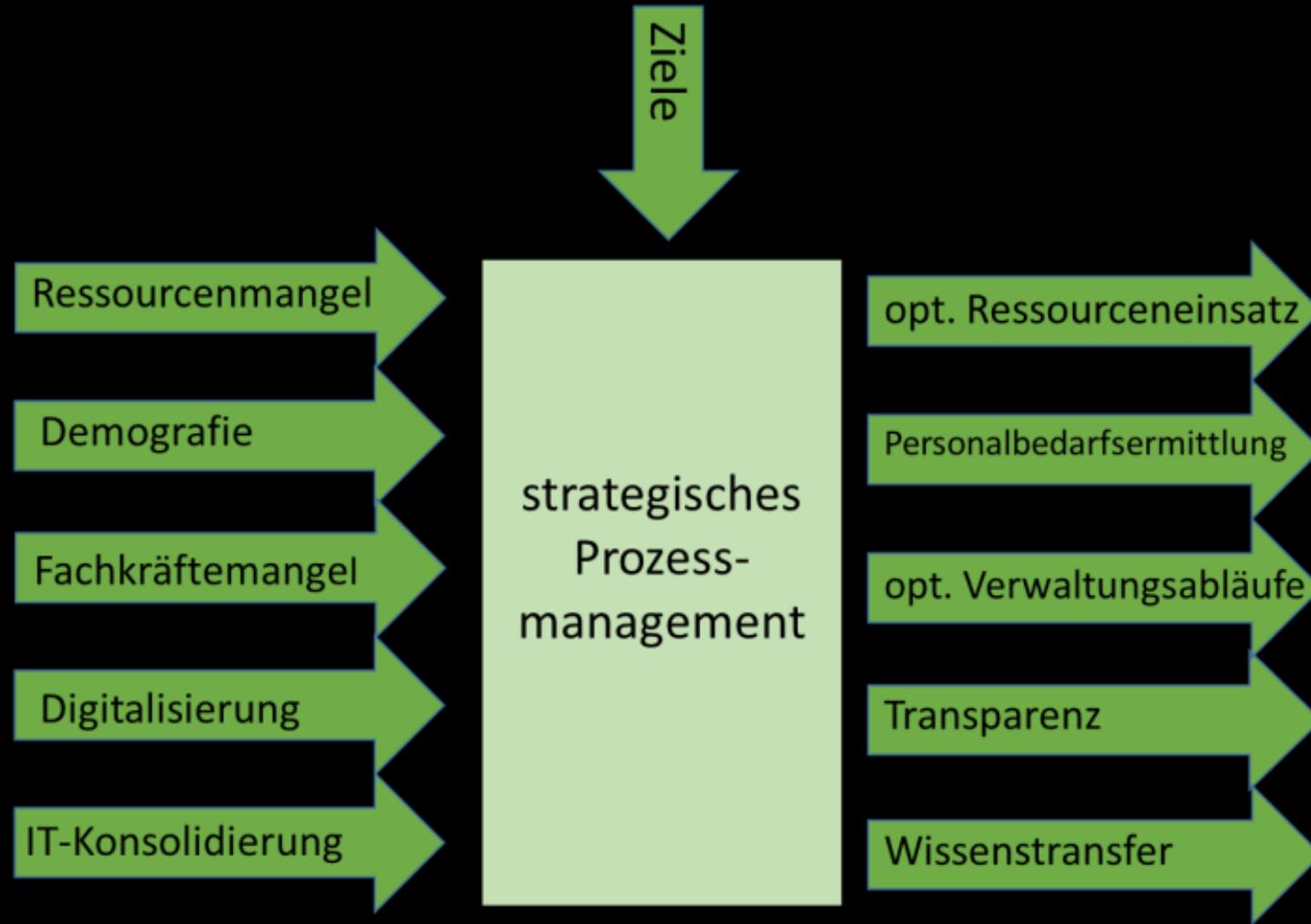
Die
Bundesregierung

Praxisleitfaden

Projektmanagement für die öffentliche Verwaltung

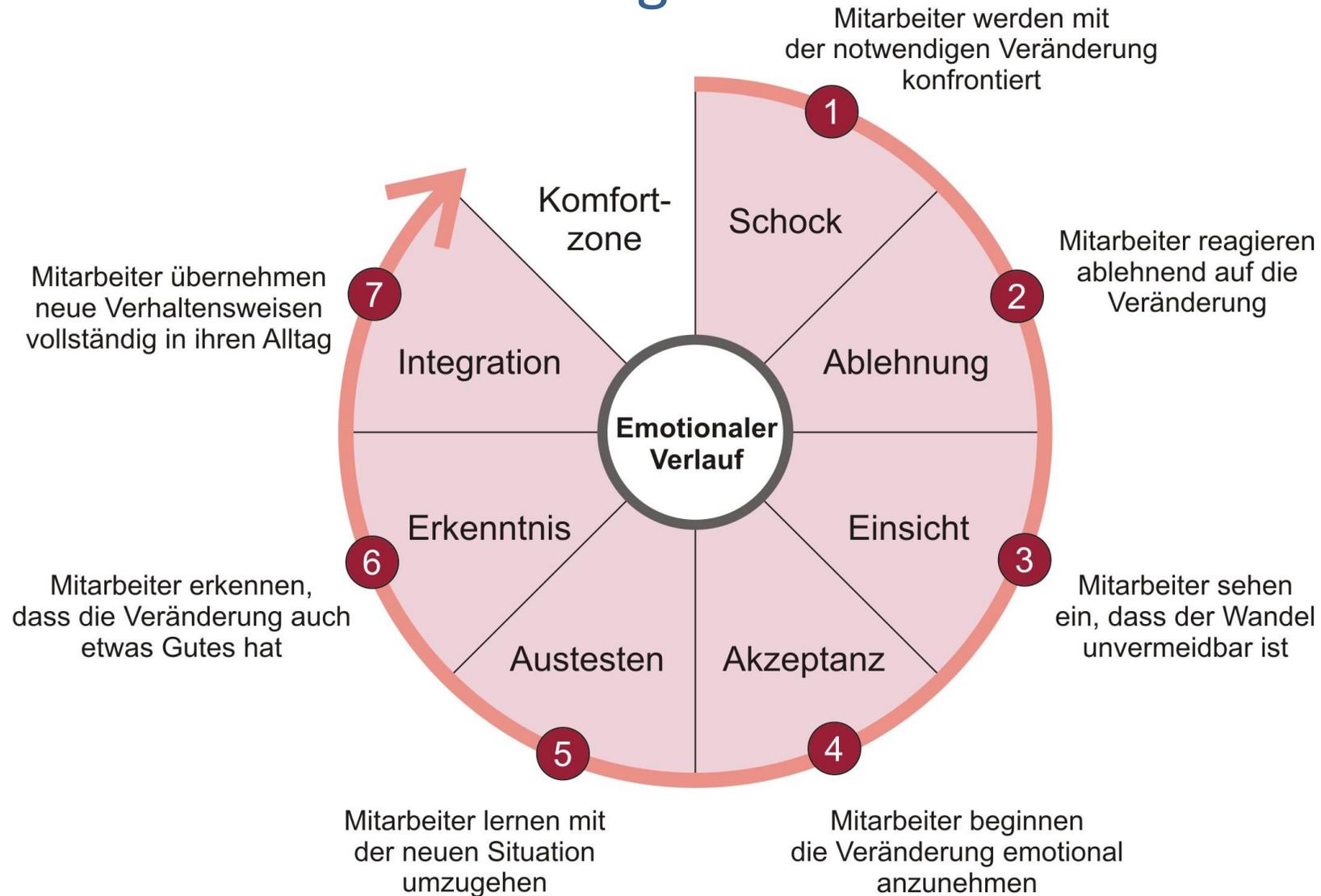


Notwendigkeit von strategischem Prozessmanagement





Phasen der Veränderung



Projekte scheitern

- a. Management weiß, was gut ist
- b. Fehlende Erfahrung und Wissen
- c. Fehlende Verantwortung
- d. Zeitbudget
- e. Struktur versus Organisation
- f. Komplex – daher nicht planbar
- g. Fakten zum Change





Wind

Fakten - Sache - Logik

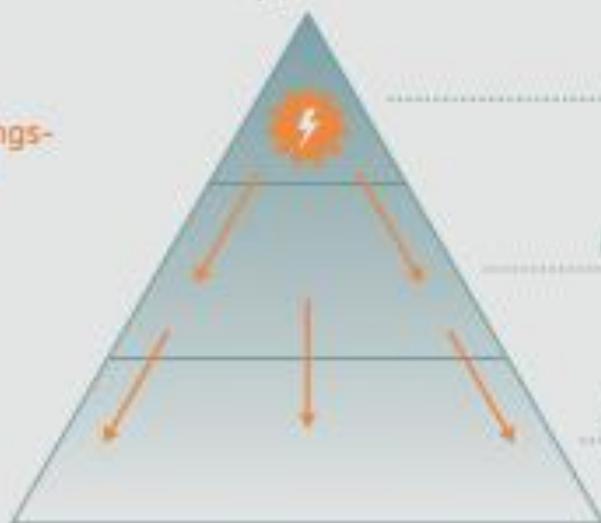
- Stimmung
- Gefühl
- Ängste
- Wertvorstellung
- Interpretationen

Strömung



Start des
Veränderungs-
prozesses

Top-down



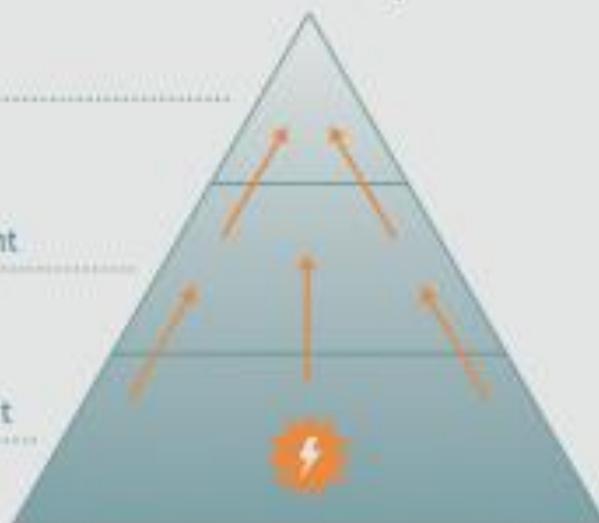
Top-Management

Mittleres Management

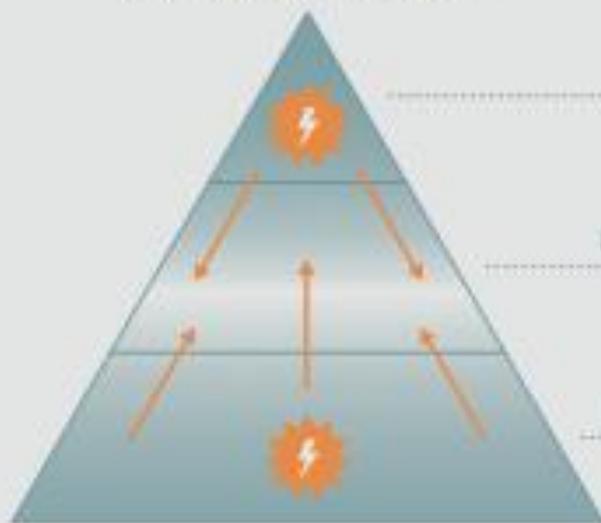
Unteres Management

Mitarbeiter

Bottom-up



Both directions (Gegenstromverfahren)



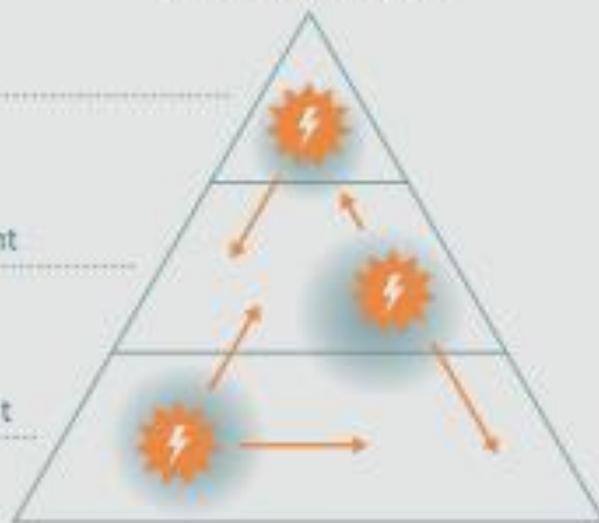
Top-Management

Mittleres Management

Unteres Management

Mitarbeiter

Multiple Nucleus (Fleckenstrategie)

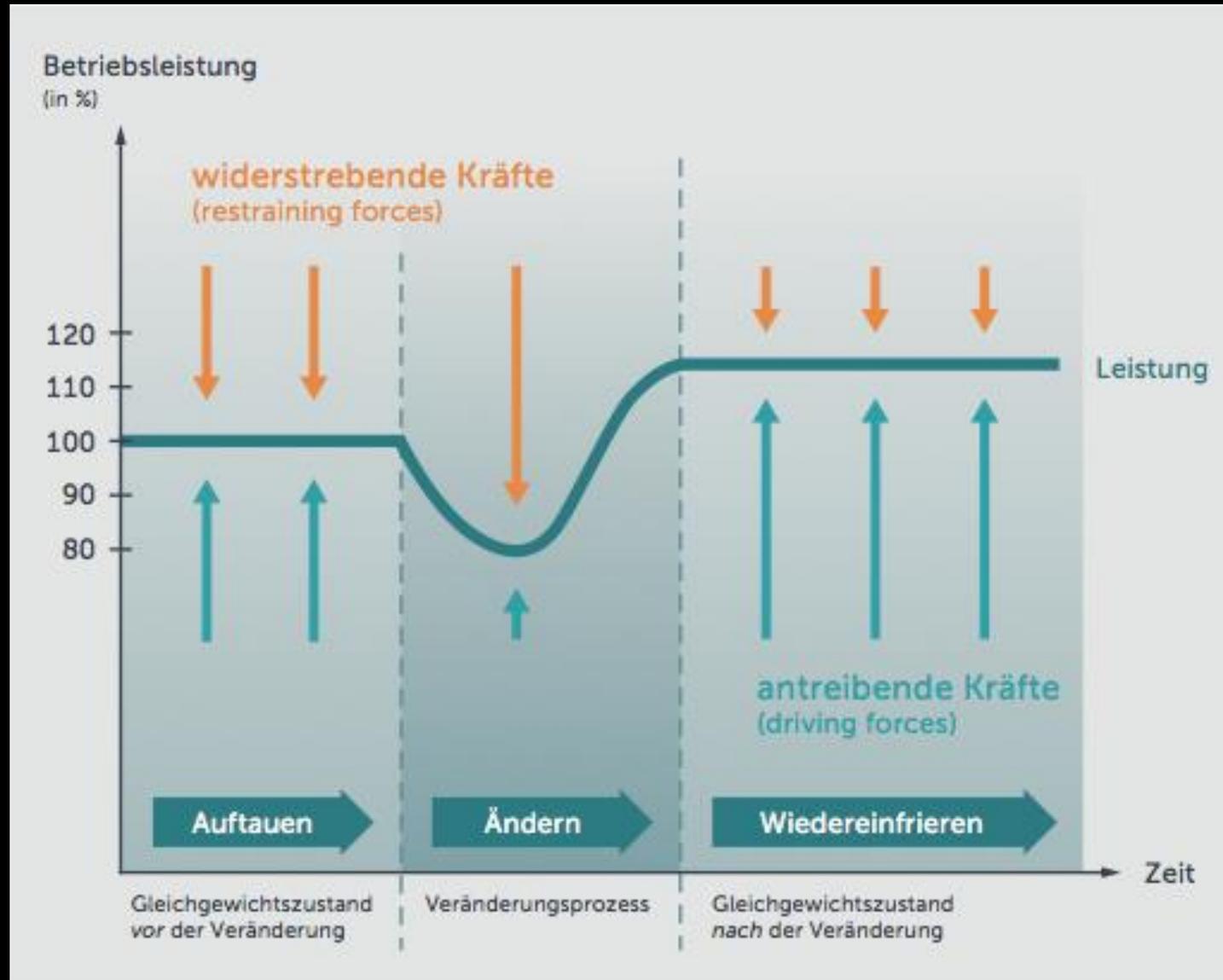


Prinzipien der Organisationsentwicklung

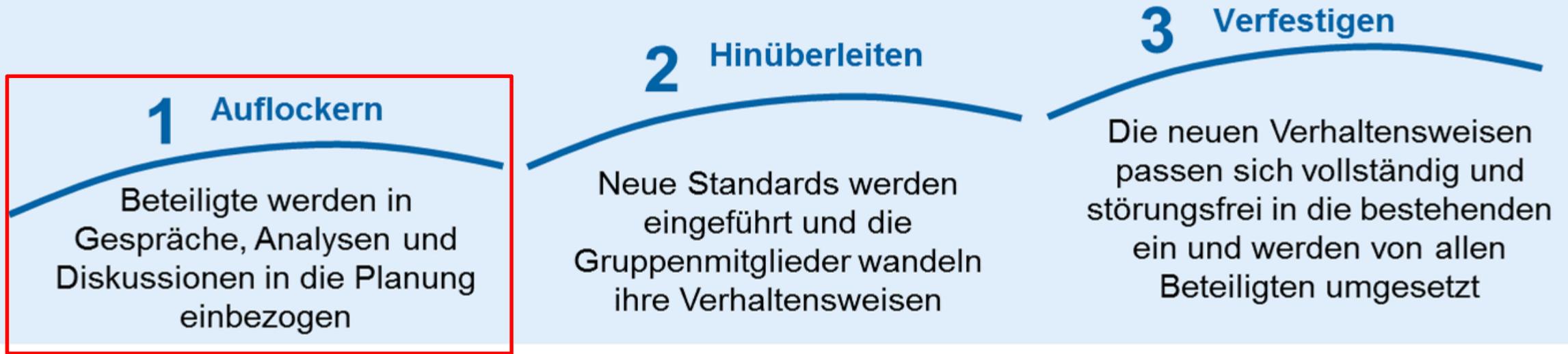
- a. Integration und Partizipation
- b. Respekt und Wertschätzung
- c. Akzeptiere Gefühle, Ängste und Widerstände
- d. Lerne mit Mehrdeutigkeiten, Unbestimmtheit und Unsicherheit umzugehen
- e. Erhalte Flexibilität und Eigenschaften der Anpassung und gestalte die Evolution
- f. Kommuniziere rechtzeitig und transparent in alle Richtungen



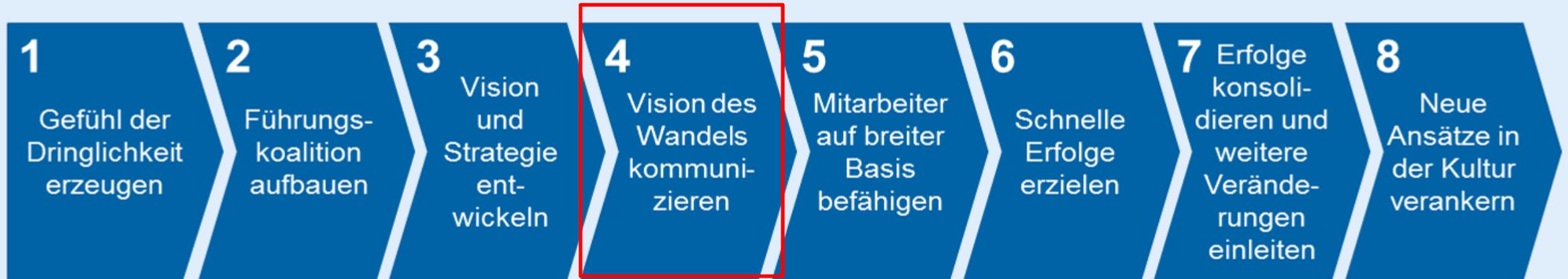
Reorganisationskonzept nach Lewin 1947-1951



3-PHASEN-MODELL ALS PIONIERTHEORIE NACH KURT LEWIN



8-PHASEN-MODELL ALS MODERNE MANAGEMENT-AGENDA NACH JOHN PAUL KOTTER



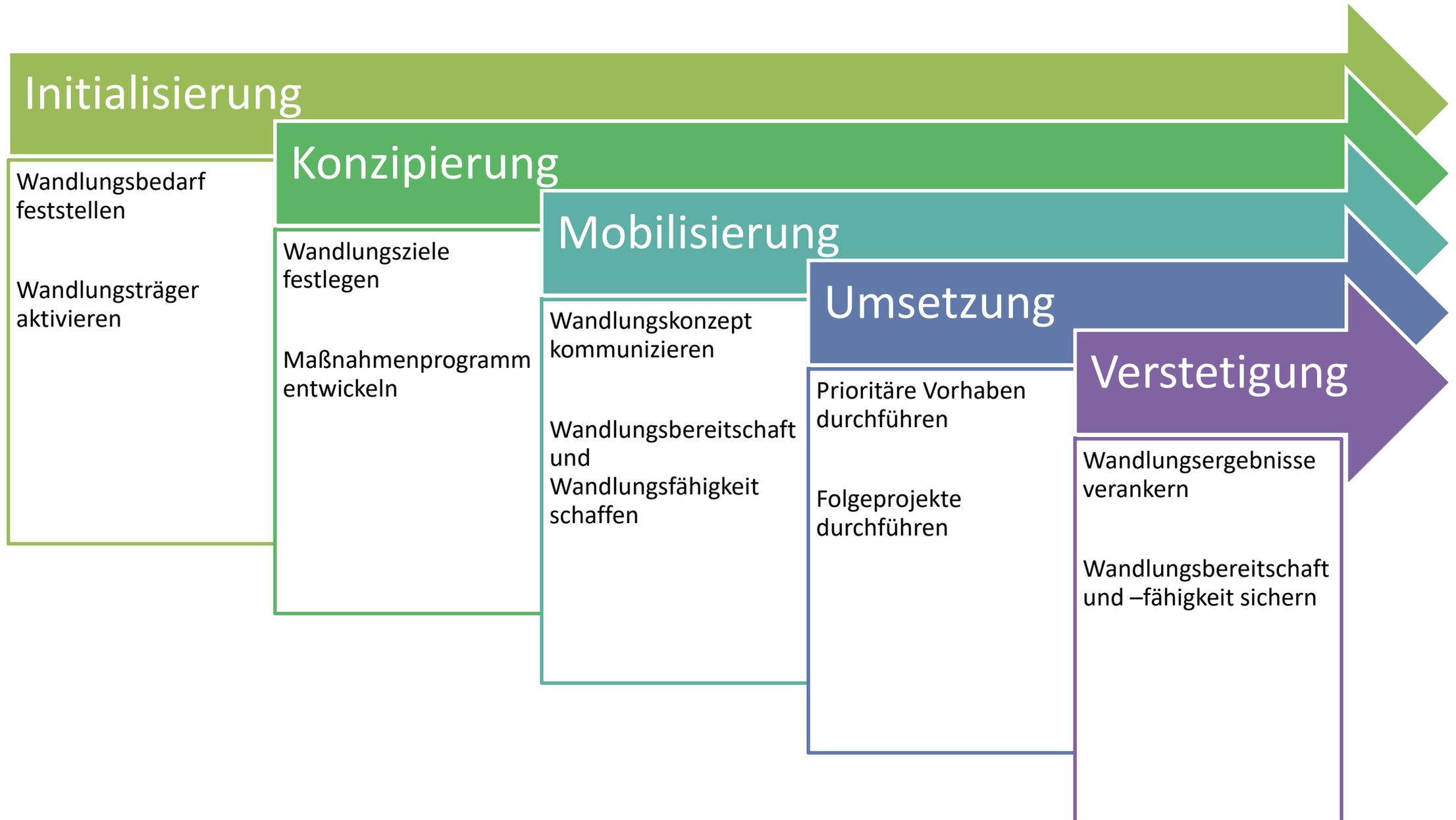
Quellen:

Kotter, John P. (1996): Leading Change, Harvard Business Review Press.

Lewin, K. (1947): Frontiers in group dynamics. Concept, method and reality in social science. Social equilibria and social change, in: Human Relations, Bd. 1, Nr. 1, S. 5–41.

Phasen und Aufgaben des Change Management

Krüger, 2009



Initialisierung

Konzipierung

Mobilisierung

Umsetzung

Verstetigung

a. Wandlungsbedarf feststellen

1. Bewusstsein schaffen
2. Vision entwickeln
3. Organisationsanalyse

b. Wandlungsträger aktivieren

1. Betroffenanalyse
2. Führungskräfte
3. Befürworter

Zukunftswerkstatt

Konfliktmoderation
Präsentation
Rede

a. Wandlungsziele festlegen

1. Richtung festlegen
2. Rahmenbedingungen konkretisieren
3. Prozess konzipieren

b. Maßnahmenprogramm entwickeln

1. Stärken – Schwächen Analyse
2. Sichtweisen klären
3. Konzepte beurteilen und auswählen
4. Aufgabenverteilung
5. Durchführungsentscheidungen treffen

Präsentation
Workshop

Umsetzungsmoderation
Gesprächsmanagement

Initialisierung

Konzipierung

Mobilisierung

Umsetzung

Verstetigung

a. Wandlungskonzept kommunizieren

1. Kommunikationsmöglichkeiten
2. Überzeugungsstrategien
3. Authentische Führung

Gesprächsmanagement
Verhandlungsmanagement
Konfliktmanagement

b. Wandlungsbedingungen schaffen

1. Voraussetzungen und Bedingungen definieren
2. Anpassung der Strukturen
3. Maßnahmen des Projektmanagement

Gesprächsmanagement
Präsentation

Initialisierung

Konzipierung

Mobilisierung

Umsetzung

Verstetigung

a. Prioritäre Aufgaben durchführen

1. Reihenfolge von Teilprojekten
2. Teilziele festlegen
3. Neues prüfen

Gesprächsmanagement
Verhandlungsmanagement
Konfliktmanagement

b. Folgeprojekte durchführen

1. Ergebnisse und Erfahrungen klären
2. Korrekturen im Prozess
3. Teilprojekt realisieren

Präsentation
Gesprächsmanagement
Verhandlung

Initialisierung

Konzipierung

Mobilisierung

Umsetzung

Verstetigung

a. Wandlungsergebnisse verankern

1. Ergebnisse prüfen
2. Konsequenzen klären
3. Verantwortung übertragen

Präsentation
Gesprächsmanagement
Verhandlungsmanagement

b. Wandlungsfähigkeit sichern

1. Potenziale weiterentwickeln
2. Lernplattformen schaffen

Präsentation
Zukunftswerkstatt
Ergebnis feiern

Aufgaben im Prozessmanagement - KVP





Zusammenfassung

- a. Strategischer Wandel
- b. Organisatorischer Wandel
- c. Mentale Wandel
- d. Lernende Organisation



1.

Zeit der Veränderung.
Mut zur Lücke

2.

Changemanagement.
Mutig in die neue Weiten

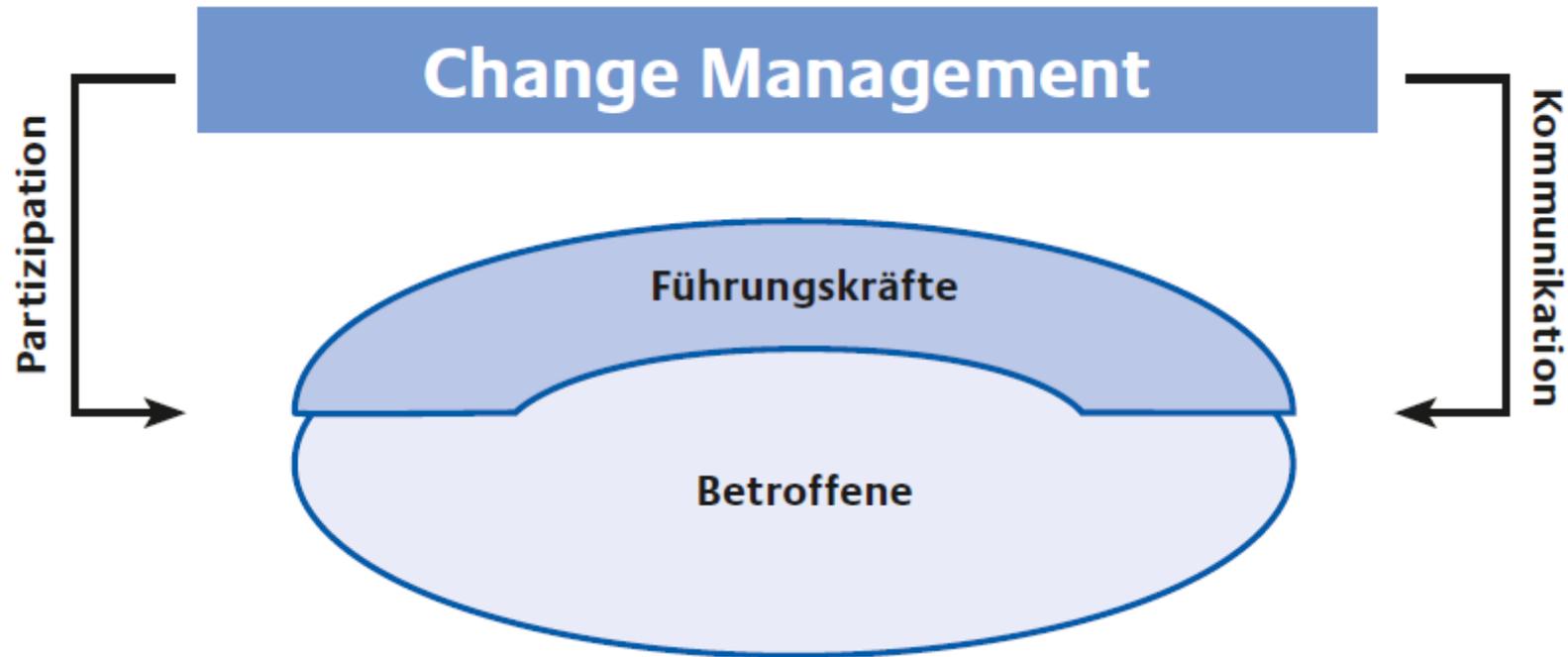
3.

Change Kommunikation.
Wir brauchen ein emotionales Ja

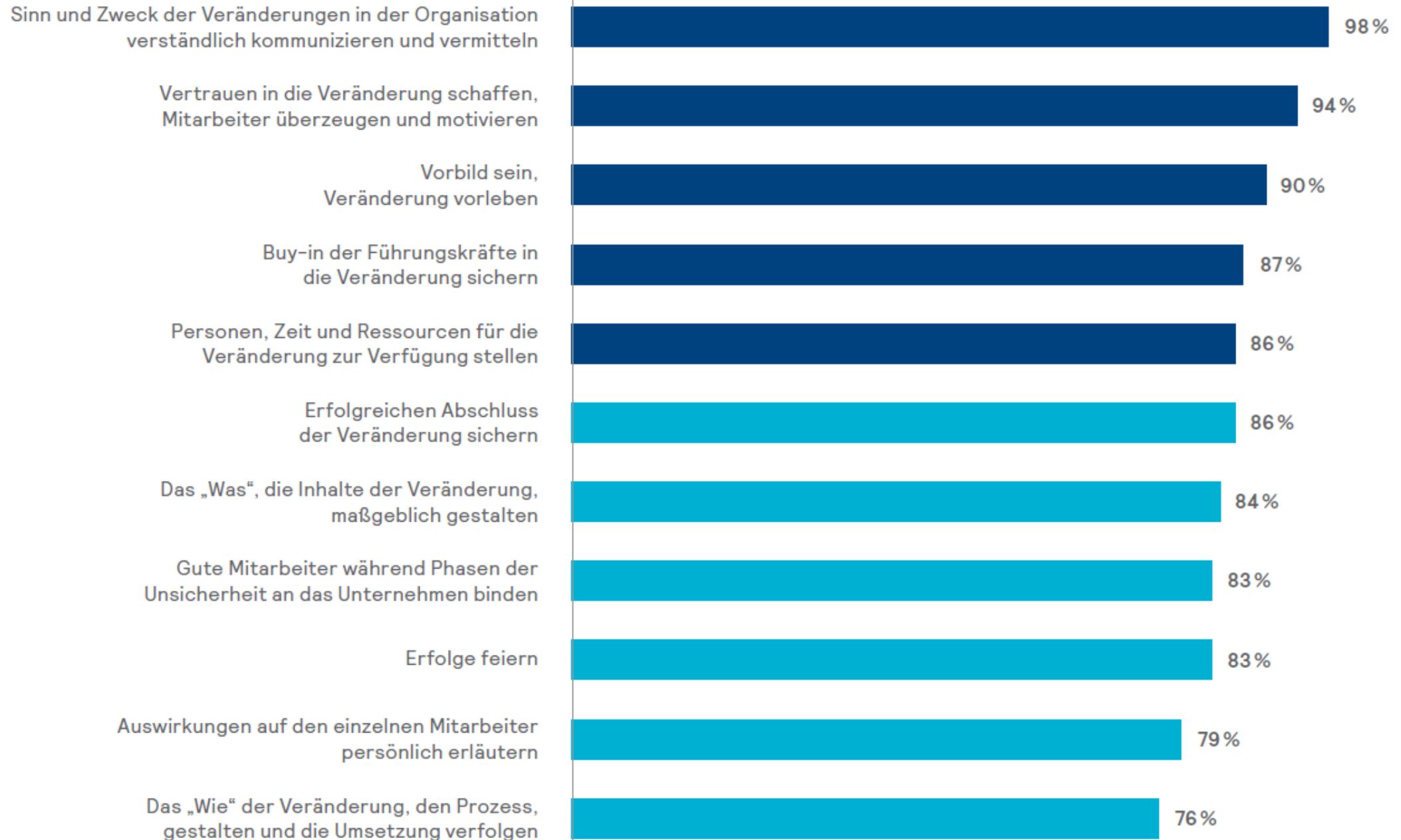
4.

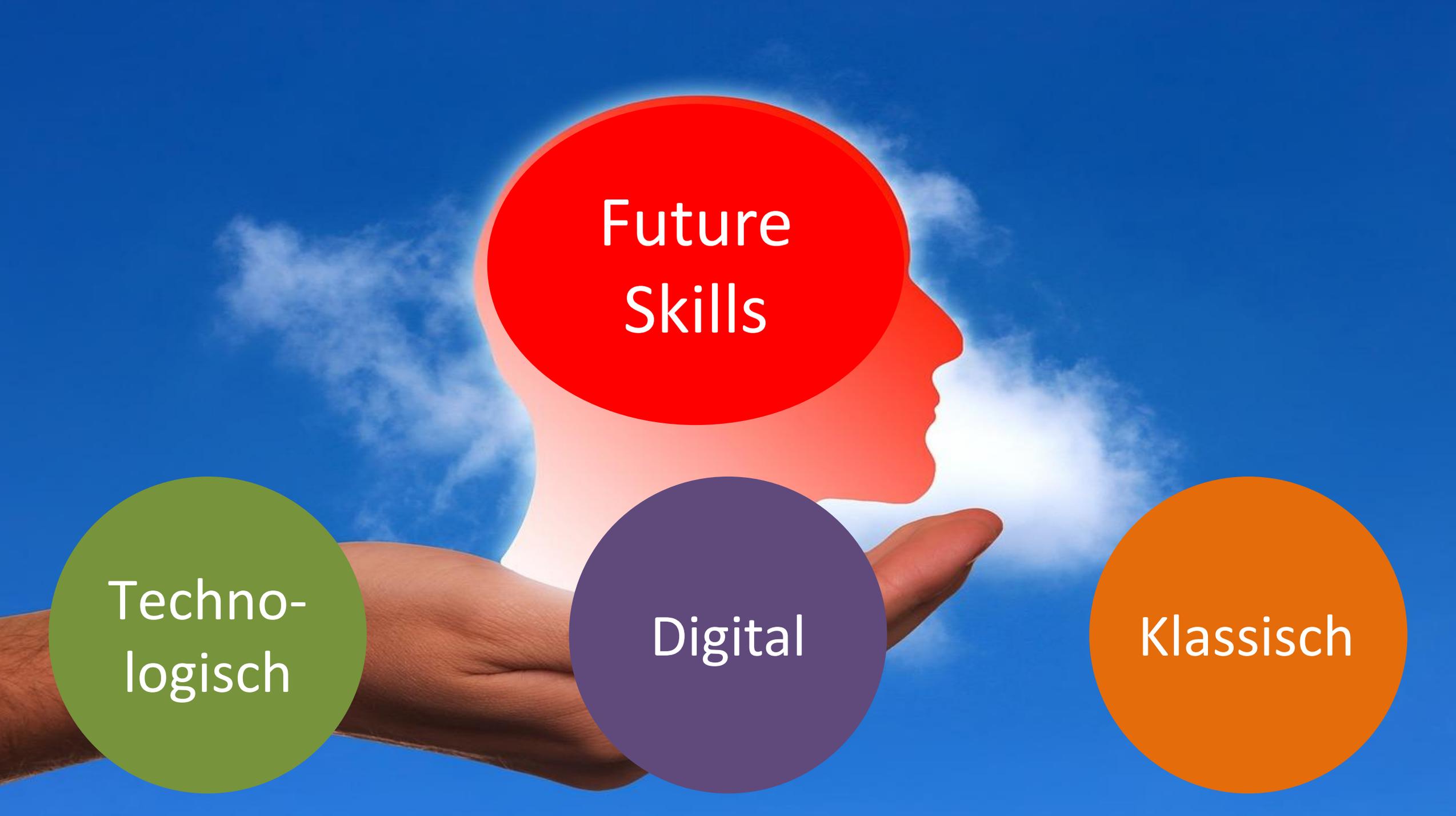
Tec and Touch.
Werde Veränderer. Jetzt.

Vier kritische Erfolgsfaktoren



Beim organisatorischen Wandel müssen Führungskräfte eine Vielzahl an Aufgaben übernehmen. Mercer 2019





Future
Skills

Techno-
logisch

Digital

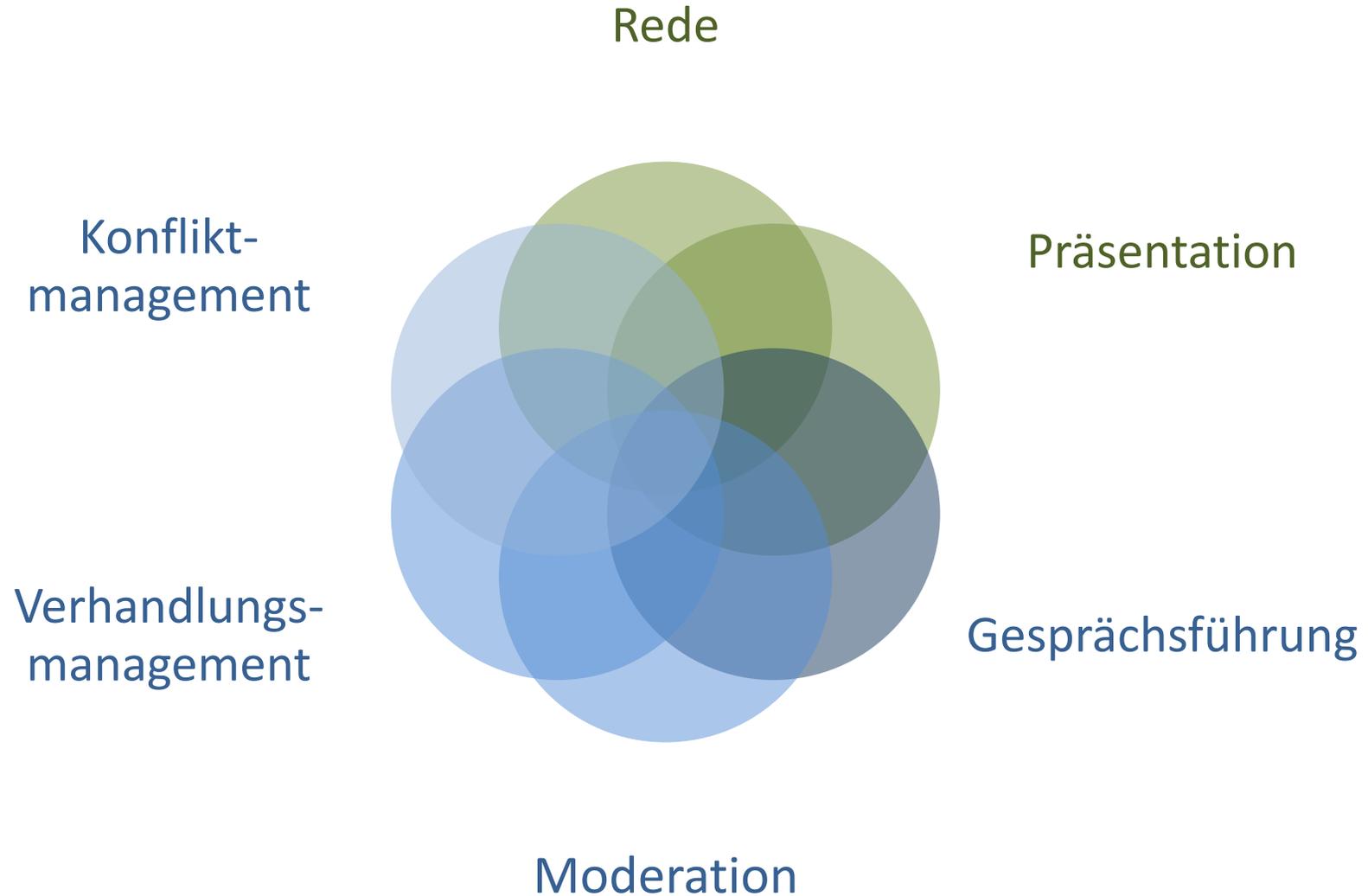
Klassisch



Arbeit 4.0 – Was hilft?

- a. Lebenslanges Lernen
- b. Eigenverantwortlichkeit
- c. Entwicklungsbegleitung
- d. Lernorientierte
Arbeitsumgebung
- e. Orientierung im
Weiterbildungsdschungel
- f. Kommunikations- und Medien-
kompetenz für vernetzte
Arbeitsumgebung

Erfolgsfaktor Change Kommunikation



Rede



Elevator
Pitch

Statement

Briefing -
Debriefing



Zusammenfassung

ABBILDUNG 1 Übersicht



Die digitale Transformation ist nicht weniger als die Neugestaltung der Verwaltung vor dem Hintergrund der veränderten technischen Möglichkeiten. Sie bietet die Chance, öffentliche Ressourcen effizienter und zielgenauer einzusetzen, Bürger und Unternehmen zu entlasten und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken. Trotz zahlreicher Bemühungen und Bottom-up-Innovation im Kleinen zeigen sich die Ergebnisse jedoch nicht überall und nicht auf den ersten Blick: Die digitalen Service-Angebote der deutschen Verwaltung bleiben hinter den Erwartungen von Bürgern und Unternehmen sowie Erfolgen anderer Staaten zurück, der IT-Einsatz ist in der Verwaltung nach wie vor disparat und wenig interoperabel und es fehlt eine gesamtstaatliche strategische Steuerung.



Daher ist die digitale Transformation der Verwaltung eine wichtige Herausforderung, die gelingen muss. In der vorliegenden Untersuchung haben acht renommierte Wissenschaftler aus Deutschland und Europa, die sich in ihren Forschungsgebieten mit den Potenzialen der digitalen Verwaltung auseinandersetzen, zehn Schwerpunkte herausgearbeitet, die hierbei gesetzt werden sollten. Demnach sind Veränderungen in den zehn Handlungsbereichen notwendig, die in Abbildung 1 dargestellt sind.

Präsentation



I. Handelsvertreter

Nachteile:

- Kontrolle über Tätigkeit des HV besteht nicht
- Gefahr der gerichtlichen Umqualifizierung in einen Arbeitnehmer mit Pflicht zur Abführung von Sozialabgaben und Einhaltung des Kündigungsverfahrens für Arbeitnehmer
- Hohe Sozialabgaben des Handelsvertreters erfordern entsprechendes Niveau der Provisionen
- Bei Kündigung des Vertrages drohen hohe Ausgleichsansprüche des Handelsvertreters
- Vertreter, die einmal Arbeitnehmer waren, werden sich selten auf einen Handelsvertretervertrag einlassen



Wichtiges Ereignis



Madison



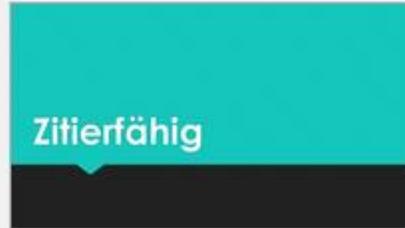
Atlas



Galerie



Ion Sitzungssaal



Zitierfähig



Berlin



Himmel



Schaltkreis



Dividende



Rahmen



Organisch



Fetzen



Facette



KONDENSSTREIFEN



ABZEICHEN

DIGGERLAND RIDE HEIGHT CHART – 2017

Height	Under 80cm	80cm - 90cm	90cm - 100cm	100cm -110cm	110cm -120cm	120cm -140cm	140cm -175cm	Over 175cm
Admission Charge	FREE	FREE	PAY	PAY	PAY	PAY	PAY	PAY
Crazy Carts (1)	NO	NO	NO	NO	NO	NO	DRIVE	DRIVE
Dig-a-Round	NO	PASSENGER ONLY						
Dippy Ducks	NO	ACCOMPANIED	ACCOMPANIED	ACCOMPANIED	OPERATE	OPERATE	OPERATE	OPERATE
Dirt Diggers	NO	NO	ACCOMPANIED	ACCOMPANIED	OPERATE	OPERATE	OPERATE	OPERATE
Dumpers	NO	NO	PASSENGER ONLY	PASSENGER ONLY	PASSENGER ONLY	PASSENGER ONLY	DRIVE	DRIVE
Giant Diggers	NO	NO	ACCOMPANIED	ACCOMPANIED	OPERATE	OPERATE	OPERATE	OPERATE
Go-Karts	NO	PASSENGER ONLY	PASSENGER ONLY	DRIVE	DRIVE	DRIVE	DRIVE	DRIVE
Groundshuttle	NO	NO	NO	PASSENGER ONLY				
JCB Rides/Drives	NO	NO	PASSENGER ONLY	PASSENGER ONLY	DRIVE	DRIVE	DRIVE	DRIVE
Joyrider (2)	NO	PASSENGER ONLY	DRIVE	DRIVE				
Mini Landrovers	NO	NO	PASSENGER ONLY	DRIVE	DRIVE	DRIVE	NO	NO
Mini Tractors	NO	NO	NO	ACCOMPANIED	ACCOMPANIED	DRIVE	DRIVE	DRIVE
Robots	NO	NO	PASSENGER ONLY	PASSENGER ONLY	DRIVE	DRIVE	DRIVE	DRIVE
Safari	NO	PASSENGER ONLY						
Skittles	NO	ACCOMPANIED	ACCOMPANIED	ACCOMPANIED	OPERATE	OPERATE	OPERATE	OPERATE
Skyshuttle	NO	PASSENGER ONLY						
Spindizzy	NO	NO	NO	PASSENGER ONLY				
Stack Attack	NO	NO	NO	NO	NO	NO	DRIVE	DRIVE
Train	ACCOMPANIED	PASSENGER ONLY						
Treasure	NO	ACCOMPANIED	ACCOMPANIED	ACCOMPANIED	OPERATE	OPERATE	OPERATE	OPERATE
You can go on	1 of 20	9 of 20	15 of 20	18 of 20	18 of 20	18 of 20	19 of 20	19 of 20

Extras

Dodgems - £1 per go	NO	NO	NO	ACCOMPANIED	ACCOMPANIED	ACCOMPANIED	DRIVE	DRIVE
---------------------	-----------	-----------	-----------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------	--------------

	Under 2's	Age 2	Age 3	Age 4	Age 5	Age 6 - 8	Age 9+
Pedal tractors - Free	NO	DRIVE	DRIVE	DRIVE	DRIVE	NO	NO
Coin op Cars - £1 per Car	NO	DRIVE	DRIVE	DRIVE	DRIVE	DRIVE	NO
Coin op Quads - £1 per Quad	NO	ACCOMPANIED	DRIVE	DRIVE	DRIVE	DRIVE	DRIVE
Coin op Go Karts (Yorkshire only) - £2 per Kart	NO	NO	NO	ACCOMPANIED	ACCOMPANIED	DRIVE	DRIVE

(1) – Maximum 16 yrs to drive (2) Maximum 17 yrs to drive **PASSENGER** – ACCOMPANIED BY A PERSON PERMITTED TO DRIVE / OPERATE
ACCOMPANIED – RIDE ACCOMPANIED WITH AN OVER 16 YEAR OLD **NO** – NOT PERMITTED ON THIS RIDE



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kawasaki-
Methode

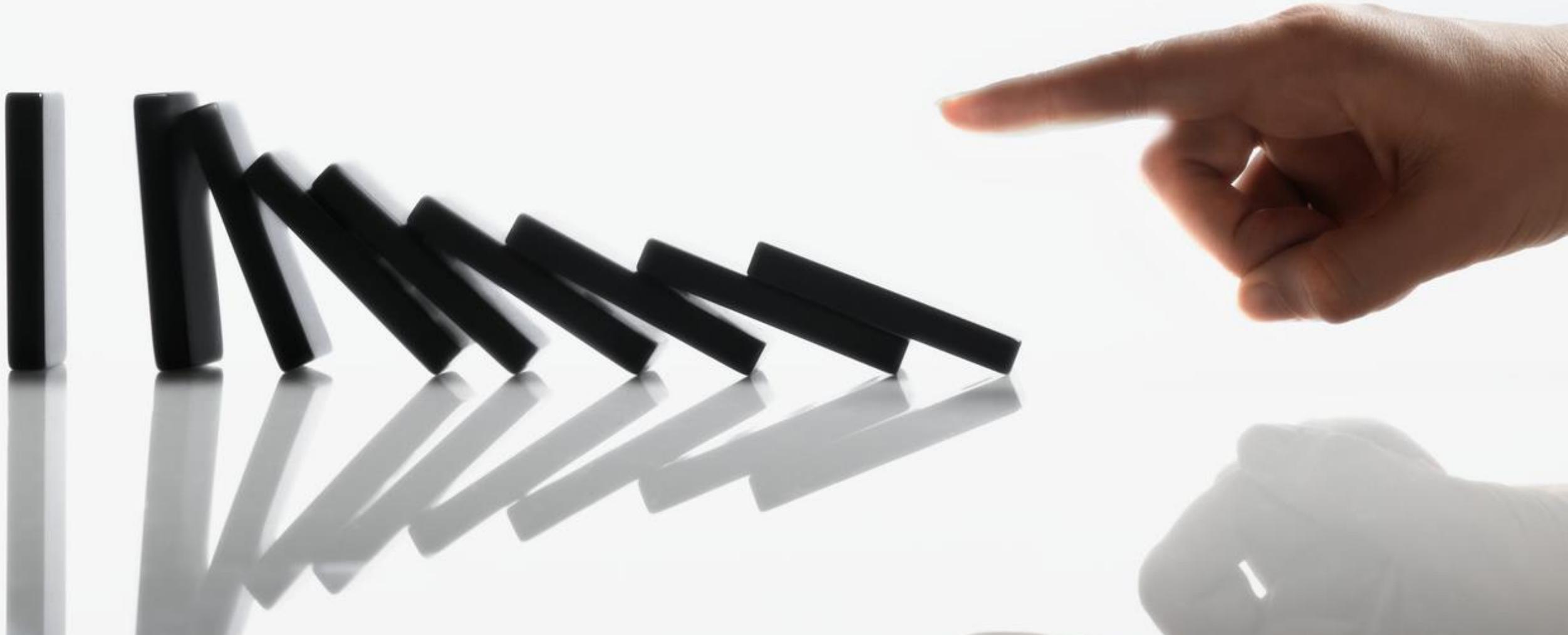
Präsentations-
Zen

Godin -
Methode

One more thing...



Wirkung durch weglassen



ALLES DREHT SICH UM
**VISUELLE
DATEN**

16,9



mm ha

353.000



Farmen mit
> 2 ha

318



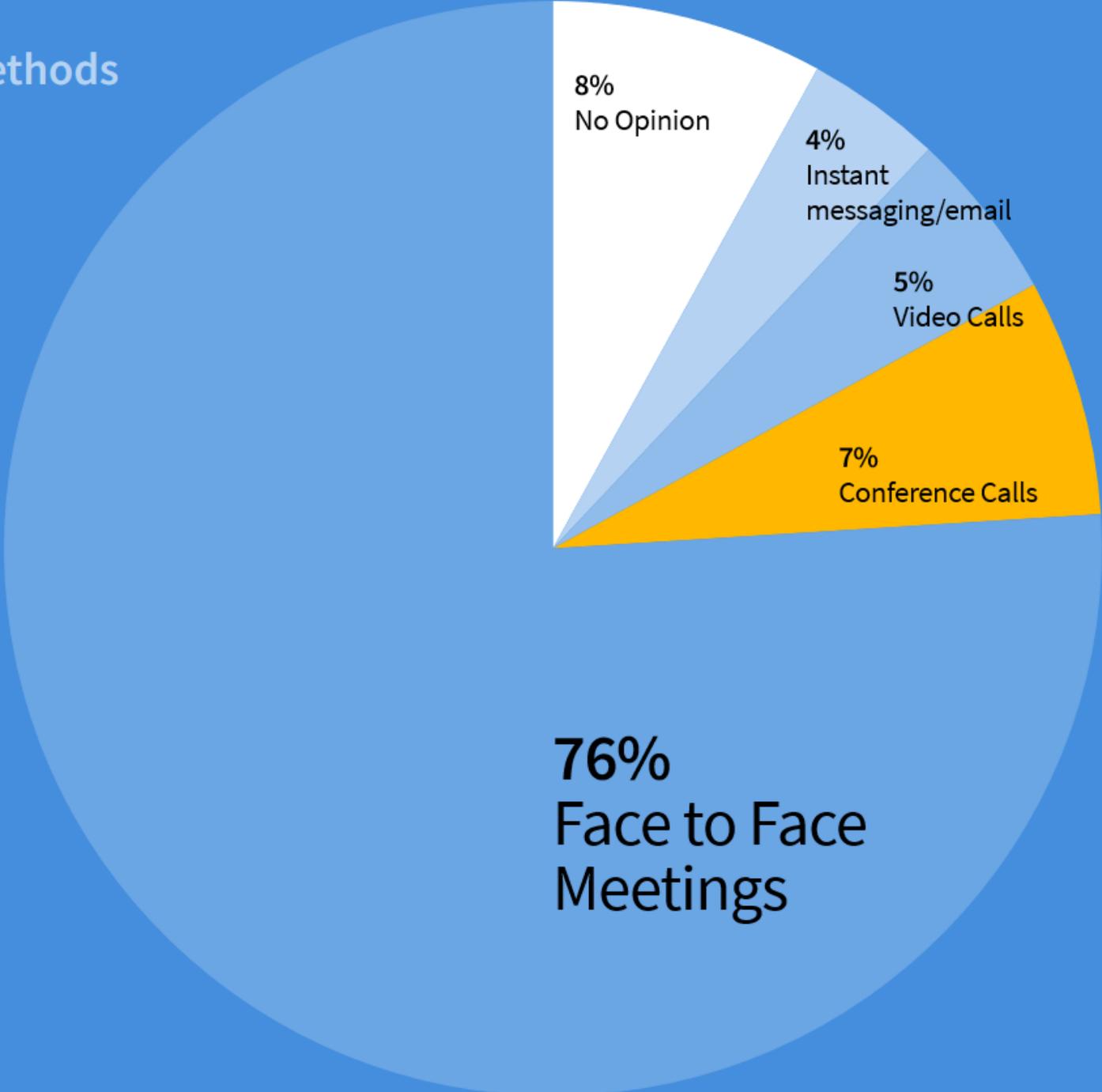
GW
Windkraft

30 %



Steigerung durch
Windenergie

Preferred meeting methods



Biggest irritations in meetings

24%
People eating
during meetings

55%
Taking phone calls
or making texts

49%
People who don't
listen to others

50%
People who
interrupt others

49%
Arriving late
or leaving early

46%
People who talk
about nothing for long
periods of time

21%
People who don't
contribute to the
discussion

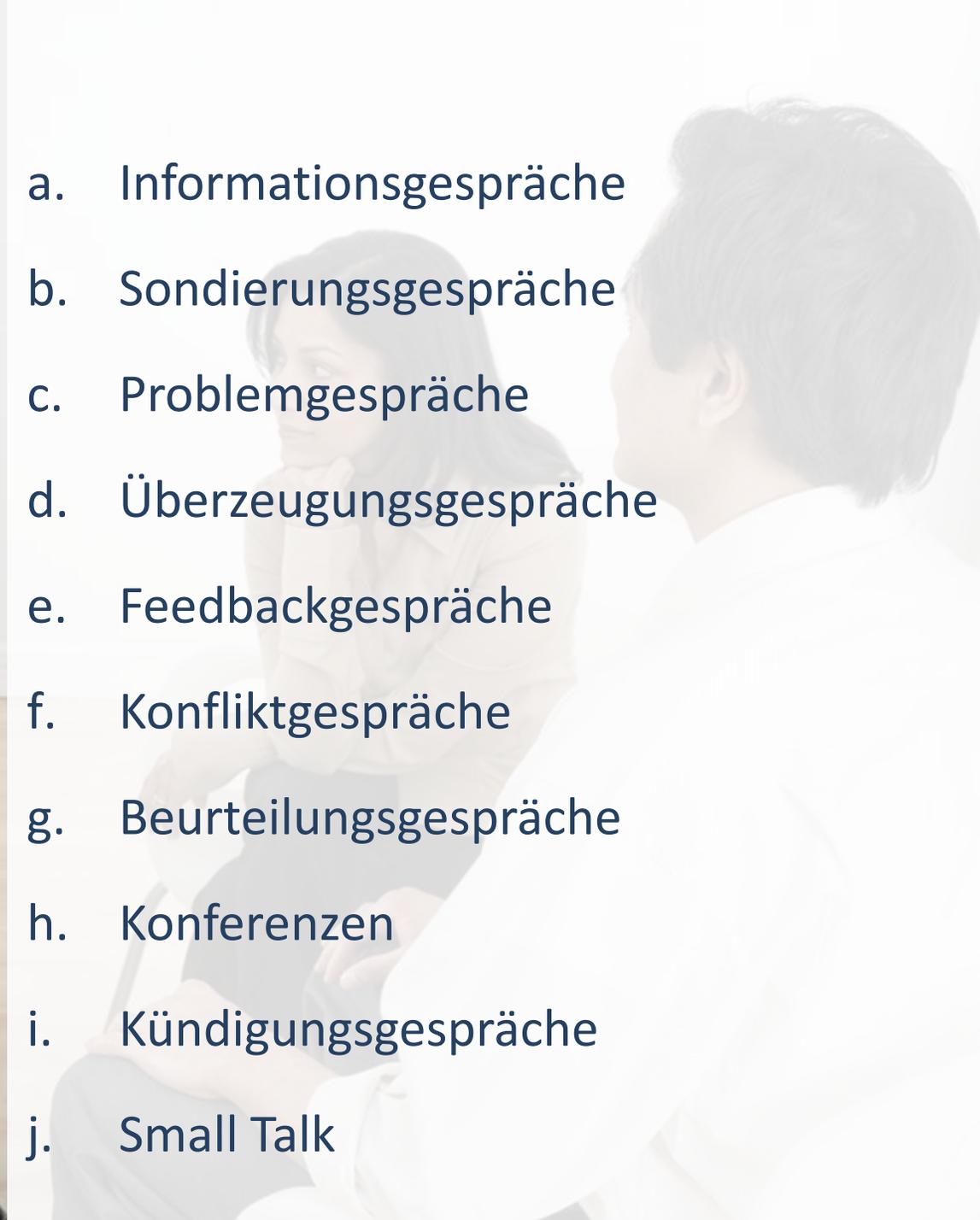
9%
People taking notes on
laptops during meeting



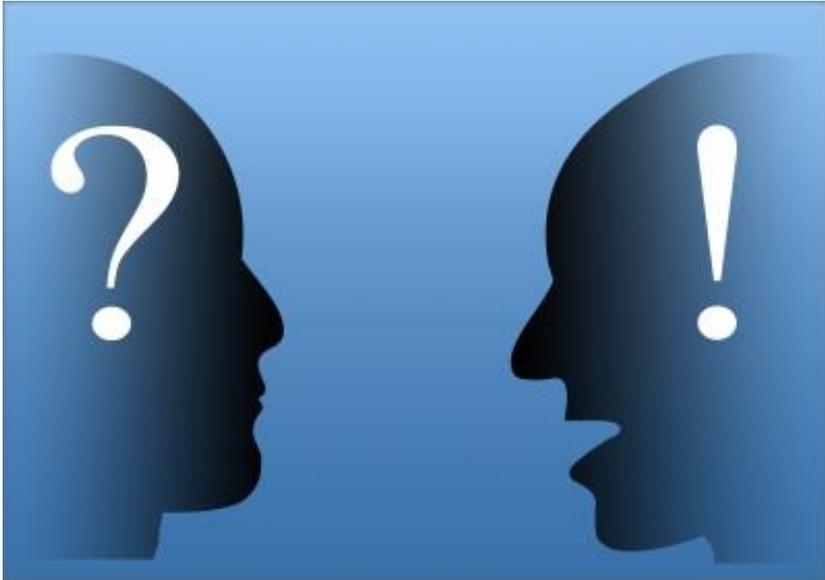
Gesprächsführung



- a. Informationsgespräche
- b. Sondierungsgespräche
- c. Problemgespräche
- d. Überzeugungsgespräche
- e. Feedbackgespräche
- f. Konfliktgespräche
- g. Beurteilungsgespräche
- h. Konferenzen
- i. Kündigungsgespräche
- j. Small Talk



Kommunikationsstörer



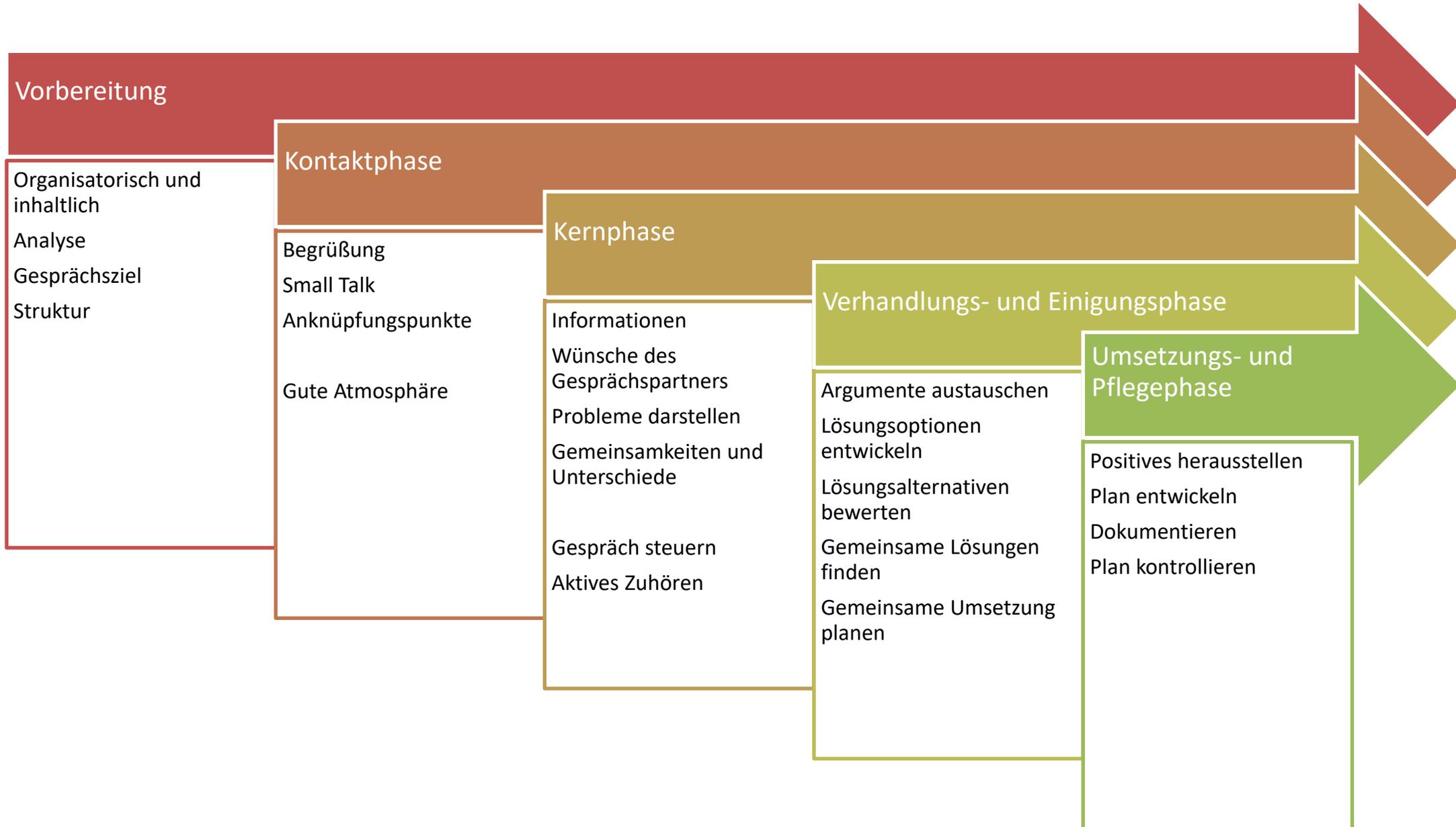
- a. Befehlen, Vorwürfe, Abwertung
- b. Herunterspielen oder Bagatellisieren
- c. Eigene Person in den Vordergrund
- d. Gesprächspartner gering schätzen
- e. Warnen und Drohen
- f. Unterbrechen
- g. Lebensweisheiten zum besten geben
- h. Vermehrt von sich reden
- i. Ausfragen
- j. Vorschläge und Lösungen vorschnell anbieten

Kommunikationsförderer

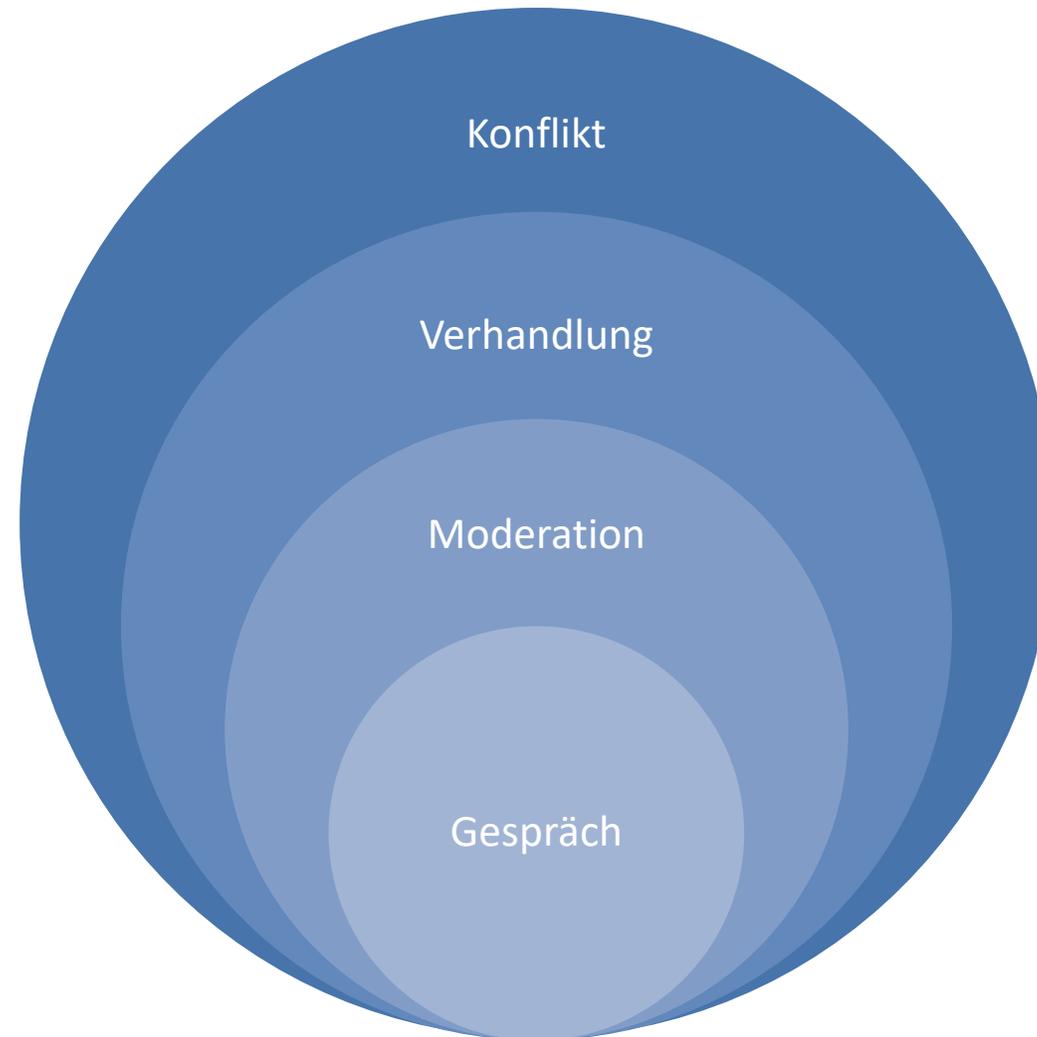


- a. Angenehme Rahmenbedingungen
- b. Klarheit - Offenheit
- c. Aktives Zuhören
- d. Ergebnisse werden gemeinsam herausgearbeitet
- e. Nachfragen
- f. Weiterführen – Denkanstöße geben
- g. Zusammenfassen
- h. Gefühle werden angesprochen
- i. Konstruktiver Umgang mit Konflikten
- j. Vertrauen

Fünf Schritte zu einer guten Gesprächsführung



Gespräch ist die Basis – mit gegenseitigen Wirkungen



Moderation



- a. Kommunikation, besonders Gesprächskoordination
- b. Gruppendynamik
- c. Kreativitätstechniken
- d. Visualisierung
- e. Medien
- f. Moderationskoffer



Übersicht der speziellen Moderationsformate

- Strategieworkshop
- Erarbeitungsmoderation
- Entscheidungsmoderation
- Umsetzungsmoderation
- Entwicklungsmoderation
- Konfliktmoderation
- Speed-Meeting-Moderation
- Organisationsentwicklung
- Prozessoptimierung
- Diversity Management
- Change Management
- Projektmanagement
- Leadership-Management
- Bürgerbeteiligung
- Kommunale und regionale Entwicklungsprozesse
- Moderation von Lehr- bzw. Lernveranstaltungen

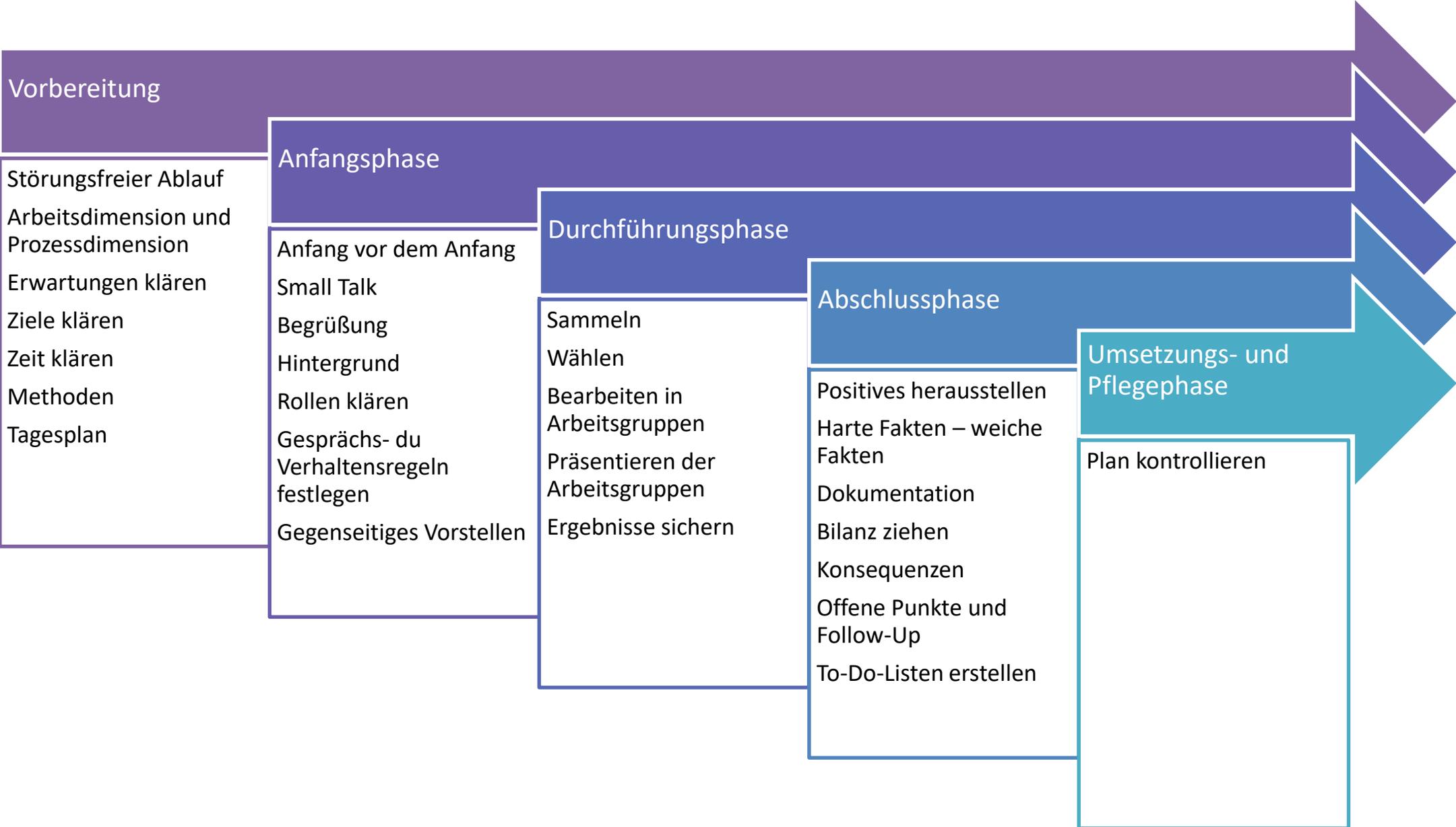
Der Raum - Beispiel



Der Raum - Beispiel



Fünf Schritte zu einer guten Moderation



Verhandlungsmanagement

A photograph of a conference room. In the foreground, a dark wooden table is set with several stacks of papers and documents. Behind the table, a row of red upholstered chairs is visible. The background shows a window with a view of a cityscape, though it is out of focus. The overall scene suggests a professional meeting or negotiation environment.

- 75%

Verhandlungsmanagement

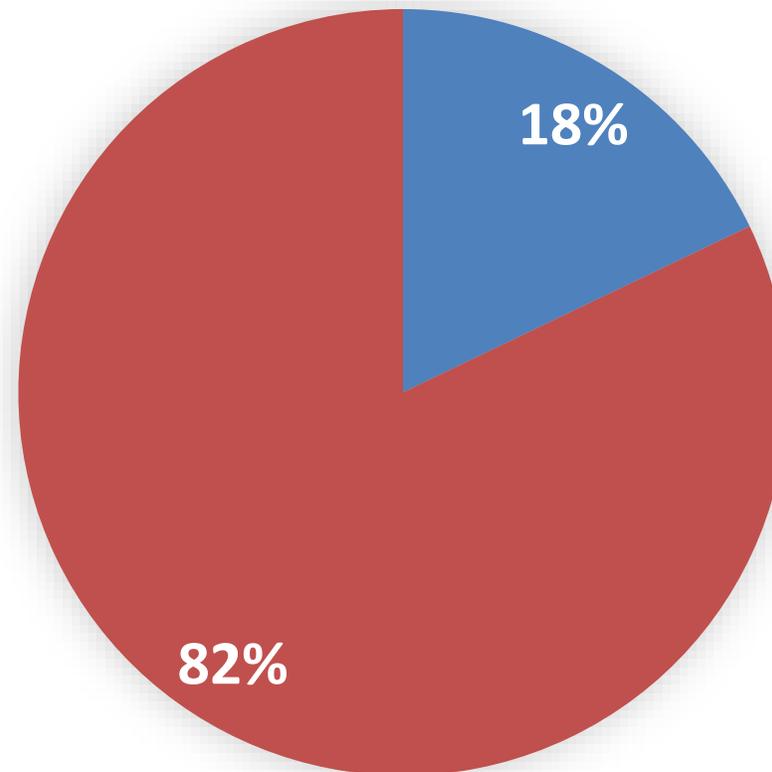
A photograph of a conference room. In the foreground, a dark wooden conference table is visible, with several stacks of papers and documents placed on it. The papers are slightly out of focus. Behind the table, a row of red upholstered chairs is arranged. The background shows a large window with a view of a cityscape, though it is blurred. The overall lighting is soft and professional.



Verhandeln ist das alltägliche und universelle Koordinationsinstrument im privaten, politischen und geschäftlichen Bereich, und ist deshalb in seiner Bedeutung kaum zu überschätzen.

Leight L. Thompson

Stellen Verhandlungen ein Teil der Ausbildung dar?



■ Ja ■ Nein

manager magazin

” Diese **6 Killer Eigenschaften** brauchen Sie bei Verhandlungen

1. Frechheit siegt
2. Tempo erhöhen
3. Unerwartet zuschlagen
4. Unterbrechen
5. Bluffen
6. Sachlich bleiben

28.05.2013

” Die fünf häufigsten Verhandlungstricks - wie Sie die **Gegenseite auskontern**.

1. Zeitdruck
2. Schlecht platzieren
3. Loben, Schmeicheln & Spiegeln
4. Verantwortung weitergeben
5. Good Guy, Bad Guy

10.06.2014

Harvard - Konzept

- a. Behandeln Sie Menschen und die Sache getrennt voneinander
- b. Konzentrieren Sie sich auf Interessen nicht auf Positionen
- c. Entwickeln Sie möglichst viele Entscheidungsoptionen
- d. Bestehen Sie auf objektiven Beurteilungskriterien



5 Schritte zum Verhandlungsmanagement

Vorbereitungs- und Eröffnungsphase

Austauschphase

- Fakten klären
- Positionen klären
- Präferenzen klären
- Verhandlungsergebnisse klären

- Side Deal
- Excluding

Verhandlungsphase

- Optionen finden
- Mögliche Konzessionen und Kompromisse artikulieren
- Lösungen gemeinsam suchen und finden
- Möglich Unterschiede und Widerstände gemeinsam überwinden
- Mögliche Preisvorstellung nach Annäherung nennen

Einigungsphase

- Signale erkennen
- Fragetechniken
- Einwand - Vorwand
- Konzentration auf größten Nutzwert

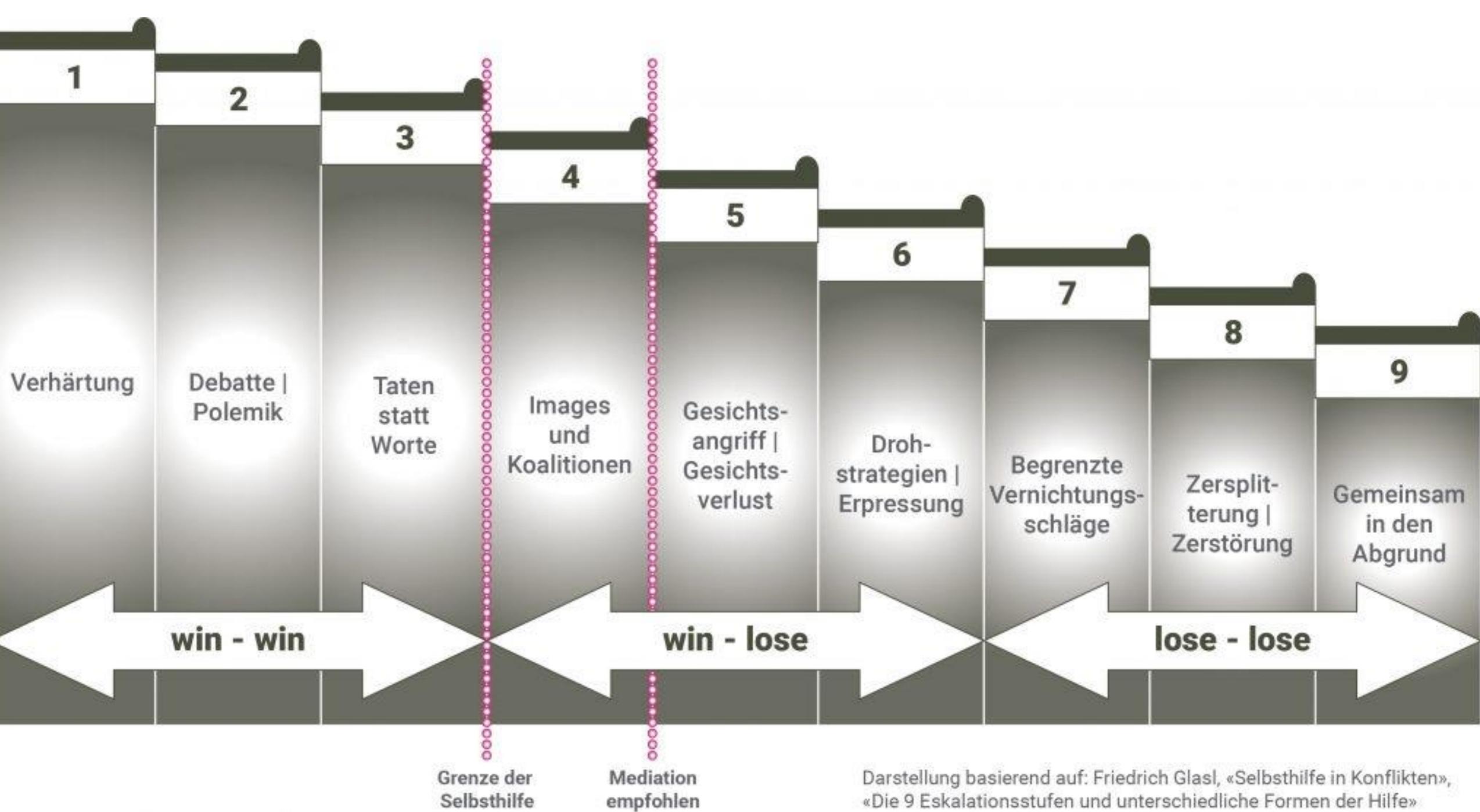
- Überzeugungsstrategien

Abschluss

Gespräch

Konfliktmanagement





4-Feld-Lösungsprozess

Ist - Zustand

Soll - Zustand



Lösungsprozess

Herausforderung

Option / Lösung

5 Schritte zum Konfliktmanagement

Eröffnung

Darlegung

Themen sammeln, gewichten
und Reihenfolge klären
Sichtweisen der Parteien
darlegen
Direkte Kommunikation
ermöglichen

Subjektive Sichtweisen
akzeptieren
Perspektivwechsel
ermöglichen

Erhellung

Positionen und Bedürfnisse
hinter den Positionen klären
Positionen in Interessen
umwandeln
Vorwürfe in Bedürfnisse
umwandeln
Selbstbild / Fremdbild klären
In die Zukunft blicken
Handelnde werden

Lösung

Optionen entwickeln
Kreative Suche nach Lösungen
Forderungen in Bitten
umwandeln
Handlungsalternativen suchen
Optionen auf Machbarkeit
prüfen
Optionen festlegen

Vereinbarung

Durch Verhandeln zu
Entscheidungen kommen
Umsetzung nach SMART-
Kriterien verabreden
Widerstände bedenken
Offene Punkte klären
Schriftlich fixieren

Abschluss feiern
Begleitung klären
Nachtreffen vereinbaren

Virtuellen Teams



a. Enterprise 2.0

b. Web 2.0

c. Work Out Loud

d. vitero



1.

Zeit der Veränderung.
Mut zur Lücke

2.

Changemanagement.
Mutig in die neue Weiten

3.

Change Kommunikation.
Wir brauchen ein emotionales Ja

4.

Tec and Touch.
Werde Veränderer. Jetzt.

Digitallotse als

Innovator

Vernetzer

Sinnstifter

Motivator

Begleiter

Entwickler



Werde Veränderer. Jetzt.



Wandlungsbedarf

Wandlungsbereitschaft

Wandlungsfähigkeit

Kompetenzen

Planung

Menschen

Kommunikation

Kultur

- a. Soziale Kompetenzen
- b. Gestaltungsmotivation
- c. Flexibilität
- d. Durchsetzungskraft
- e. Grenzen



Kompetenzen

Planung

Menschen

Kommunikation

Kultur

- a. Flexibilität
- b. Organisations- und Projektziel
- c. Aufgabenplanung
- d. Personalplanung
- e. Software



			Januar				Februar				März				
Phase	Aufgaben	53	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Vorbereitung			[Blue bar spanning from Jan 1 to Feb 8]												
	Projektauftrag		[Blue arrow from Jan 1 to Jan 4]												
	Team-organisation		[Blue arrow from Jan 1 to Jan 1]												
	Projektplanung		[Blue arrow from Jan 2 to Jan 4]												
	Information PR		[Blue arrow from Jan 4 to Jan 5]												
	Mitarbeiterinfo		[Blue arrow from Jan 4 to Jan 5]												
Voruntersuchung			[Blue bar spanning from Jan 1 to Feb 8]												
			[Blue bar spanning from Jan 1 to Mar 13]												
	Erhebungsbogen		[Blue arrow from Jan 4 to Jan 5]												
	Einführungsgespräche		[Blue arrow from Jan 5 to Feb 6]												
	Interviews durchführen		[Blue arrow from Feb 7 to Mar 13]												
	Interviews abstimmen		[Blue arrow from Feb 7 to Mar 13]												
	Interviews auswerten														
	Statusbericht erstellen														
	Projektauftrag abstimmen														

Kompetenzen

Planung

Menschen

Kommunikation

Kultur

- a. Anpassungsfähigkeit
- b. Sorgen und Konflikte ernst nehmen
- c. Wandlungsträger
- d. Visionen, Sinn und Nutzen
- e. Sicherheit und Vertrauen



Kompetenzen

Planung

Menschen

Kommunikation

Kultur

- a. Offen und Transparent
- b. Wertschätzend
- c. Kooperationsfähigkeit
- d. Motivation
- e. Fragen und Zuhören



Kompetenzen

Planung

Menschen

Kommunikation

Kultur

- a. Kaizen
- b. Führung
- c. Arbeitsklima
- d. Kreativität
- e. Fehlerkultur





Zusammenfassung – 10 Leitsätze

1. Dem Wandel ein Gesicht geben
2. Den gesamten Prozess begleiten
3. Flexible und realistische Planung
4. Mitarbeiter gewinnen
5. Personen kontinuierlich einbinden
6. Widerstände ernst nehmen
7. Offene Kommunikation
8. Partizipation ermöglichen
9. „Veränderung können“
10. Wandel als Daueraufgabe betrachten



Zusammenfassung

Die aktuellen Megatrends sind in ihrer Auswirkung auf Organisationen sehr komplex. Dafür braucht es neue Veränderungs-Strategien. VOPA als Antwort auf VUCA

Bei den Veränderungsprozessen benötigen Sie organisatorische und menschliche Ansätze

Eine transparente und offene Kommunikation, die alle Beteiligten einbezieht, ist Grundlage einer erfolgreichen Digitalisierung in Organisationen

Von den persönlichen Kompetenzen bis zur Organisationskultur – Die fünf zusammenfassenden Anregungen bieten Ihnen als Digitallotse eine gute Orientierung, TEC and TOUCH zu verbinden.

Die Zukunft hat viele Namen.

Für die Schwachen ist sie das Unerreichbare.

Für die Furchtsamen ist sie das Unbekannte.

Für die Tapferen ist sie die Chance.

Victor Hugo (1802 – 1885)

Was nehmen Sie mit?