

Dauerhafte Veränderungsfähigkeit als langfristiger Erfolgsfaktor

Jedes Unternehmen muss sich schnell verändern
[können] – die Potenzialentfaltung eines jeden
Menschen ist Treiber des Veränderungserfolgs

Jan-Peter Schacht

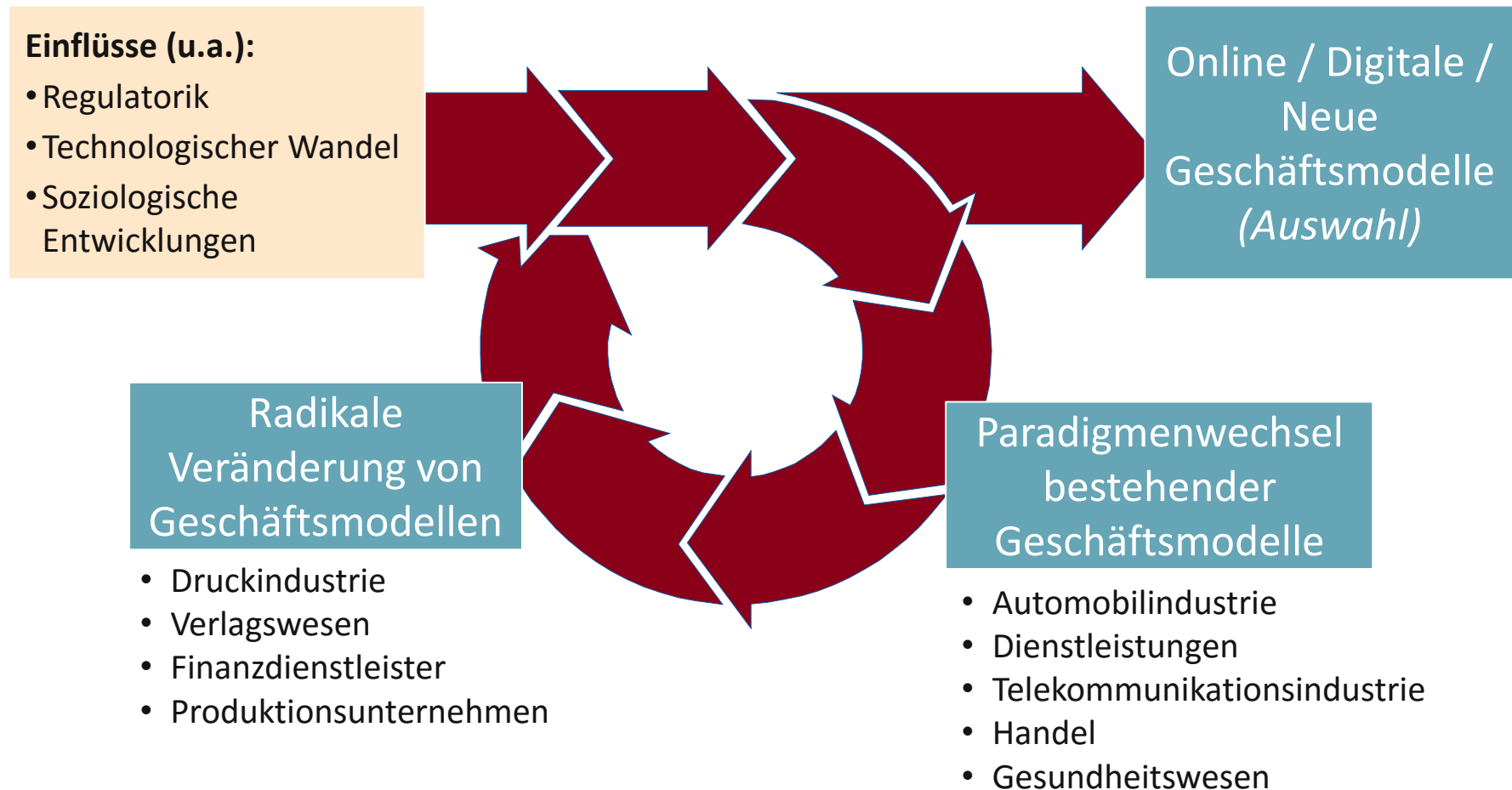
Dr. Klaus-Dieter Dohne

Göttingen, 9. Oktober 2015

Der Druck auf die Veränderung nimmt zu!



Alle Industrien sind betroffen



Die Notwendigkeit wird sehr deutlich angemahnt

Agilität in Unternehmen wird nur in einem **gesamtorganisa-tionalen Change-Prozess** gefördert *(Kienbaum - Change Management Studie 2014 – 2015)*

Unternehmen müssen sich mit **zunehmender Digitalisierung auf kontinuierliche Veränderungen** ausrichten *(Cap Gemini Consulting – Change Management Studie 2015)*

45 % von 1.000 befragten Manager sehen **keine Gefahr durch digitale Disruption** *(FAZ - 1. Juli 2015)*



70% der deutschen Unternehmenslenker rechnen damit, dass sich ihr Unternehmen **bis 2018 erheblich wandeln** wird *(KPMG 2015)*

The content of change management is reasonably correct, but the managerial capacity to implement it has been **woefully underdeveloped** *(Harvard Business Review 2013)*

Die Beachtung von Erfolgsfaktoren lässt Unternehmen **dauerhaft erfolgreich ihre Organisation verändern** *(Oliver Wyman Studie zur Veränderungsfähigkeit von Organisationen, 2012)*

Sind die Organisationen und Unternehmen wirklich wandlungsfähig?

Annahmen:

1. Wir managen alle unsere aktuellen Veränderungen effizient und effektiv!



Viele Veränderung erreichen nicht ihren Zielzustand, versanden oder werden deutlich teurer, als geplant!

2. Auch zukünftige Änderungsbedarf werden rechtzeitig erkannt und effizient sowie effektiv gemanaged!



Die Prognosefähigkeit ist in den Unternehmen und Organisationen nicht wirklich ausgeprägt!

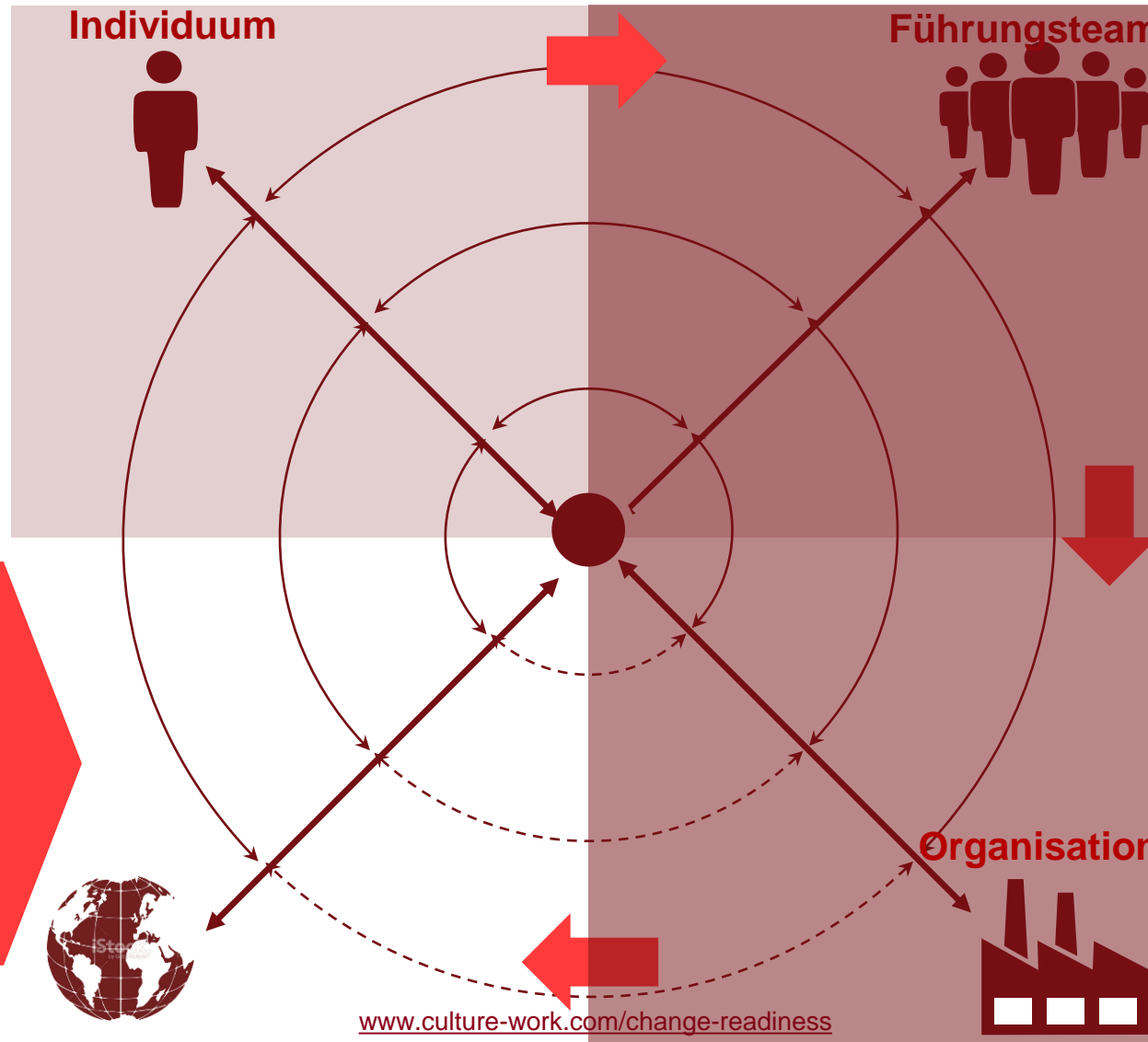
3. Es existiert ein ausreichendes Maß an Change Readiness in der Organisation, um in der anstehende Veränderung erfolgreich zu sein?



Die Veränderungsbereitschaft wird nicht regelmäßig geprüft und beurteilt, dies verstellt den Blick auf das erwartete Ergebnis!

Unser Vorgehensmodell: vom Individuum über das Team zur Organisation führen wir die Analyse durch

1. Biologischen Bauweise
2. Individuelle Rückschlüsse
3. Veränderungsverhalten



4. Zusammenspiel
5. Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit
6. Verbesserungsmaßnahmen

7. Veränderungsfähigkeit
8. Kongruenzmodell-Ansatz
9. Interdisziplinäre Aussage zur Veränderungsfähigkeit

Exogene Einflüsse:

- Digitalisierung
- Regulierung
- Industrie 4.0
- Reorganisation,
- Big Data
- Finanzmärkte
- Kundenanforderungen
-

Der Organizational Change Readiness Index misst die Veränderungsfähigkeit in 7 Dimensionen

Analyseverfahren:



Dauerhafte Veränderungsfähigkeit wird erzielt



Kontakt

Jan-Peter P. Schacht

Senior Partner

++49-172-9209201

jan-peter.schacht@culture-work.com

Dr. Klaus-Dieter Dohne

Geschäftsführender Gesellschafter

klaus-dieter.dohne@culture-work.com

Culture Work GmbH

Wilhelm-Weber-Str. 21

D-37079 Göttingen

www.culture-work.com

info@culture-work.com

Akademie für Potenzialentfaltung

<http://www.akademiefuerpotentialentfaltung.org/>

Vorstand: Prof. Dr. Gerald Hüther, Dr. Klaus-Dieter Dohne

