



Veranstaltungsreihe:
Engagement voranbringen



Landesserviceestelle
für bürgerschaftliches Engagement
Nordrhein-Westfalen

Veränderungsmanagement erfolgreich planen und umsetzen

Donnerstag, 14.11.2024

17:00-18:30 Uhr

Online via Zoom

SUSANNA HÖLSCHER, Akademie für Ehrenamtlichkeit im fjs e.V.

Wir stärken das Ehrenamt in Nordrhein- Westfalen!

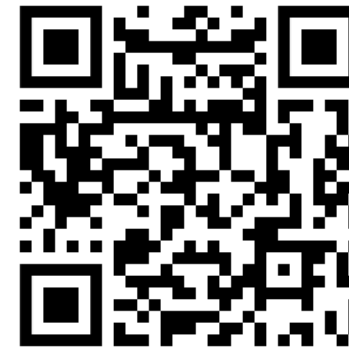


Landesserviceestelle
für bürgerschaftliches Engagement
Nordrhein-Westfalen

**Landesserviceestelle
für bürgerschaftliches Engagement**
WISSENSTRÄGERIN. LOTSIN. VERMITTLERIN.
Ein Angebot für Engagierte.

Landesservicestelle für bürgerschaftliches Engagement Nordrhein-Westfalen

- Zentrale Anlaufstelle des Landes für Engagierte und zivilgesellschaftliche Organisationen
- Angebote:
 - Engagement-Portal www.engagiert-in-nrw.de
 - Boxenstopp fürs Ehrenamt: Wissen, Tipps und Austausch für Engagierte www.veranstaltungen-landesservicestelle-nrw.de
 - Servicehotline und E-Mail-Beratung
 - Engagement-Newsletter www.engagiert-in-nrw.de/newsletter



Landes-
servicestelle

Engagement-
Newsletter





Landesservicestelle
für bürgerschaftliches Engagement
Nordrhein-Westfalen

WWW.ENGAGIERT-IN-NRW.DE/LANDESSERVICESTELLE

Workshops mit praktischem Wissen, das zivilgesellschaftliche Organisationen in Entwicklung und Zusammenhalt unterstützt.
Online und kostenfrei.

Zwei Fragen zum Start

- „Wo finden in deinem Kontext gerade Veränderungen statt?“
- „Was macht das mit dir?“



Wo finden in deinem Kontext gerade Veränderungen statt?

11 Antworten



Was macht das mit dir?

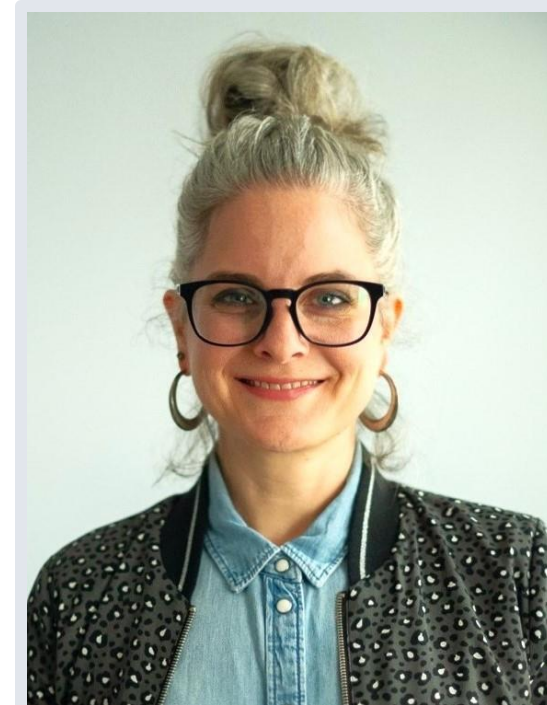
11 Antworten

unsicherheit
alte muster ablegen
freude energiemangel
überforderung
sorge
zeitmangel
neue chancen
chance für neues
nachdenklichkeit

Referentin

Susanna Hölscher

Trainerin & Beraterin
Akademie für Ehrenamtlichkeit



VERÄNDERUNGSMANAGEMENT ERFOLGREICH PLANEN UND UMSETZEN

 akademie für
ehrenamtlichkeit
deutschland

Donnerstag, 14. November 2024, 17:00-18:30 Uhr, online

Susanna Hölscher, Akademie für Ehrenamtlichkeit





Susanna Hölscher

Trainerin & Beraterin, Leitung Strategisches Freiwilligenmanagement
Systemischer Coach, Personal- & Organisationsentwicklung

Meine Themen:

Freiwilligenkoordination/ Ehrenamtsmanagement
Digitale Transformation
Qualitätsmanagement
Organisationsentwicklung
Agiles Arbeiten

hoelscher@ehrenamt.de
akademie@ehrenamt.de



www.ehrenamt.de

VERÄNDERUNG



**NICHTS IN DER GESCHICHTE DES LEBENS IST
BESTÄNDIGER ALS DER WANDEL.**

CHARLES DARWIN

DEFINITION

Veränderung bezieht sich auf den **Prozess**, durch den etwas von einem Zustand in einen anderen übergeht.

Es kann sich um einen **allmählichen** oder **plötzlichen Wandel** handeln, der sich auf **verschiedene Bereiche** des Lebens, der Umgebung, der Gedanken, der Emotionen oder der physischen Eigenschaften beziehen kann.

Veränderungen können **bewusst** angestrebt oder auch **unbeabsichtigt** auftreten.

Veränderungen können **positiv** oder **negativ** sein, je nach Perspektive und Kontext.

Bewusste Veränderungen:

- Umstrukturierung von Teams oder Abteilungen
- Einführung neuer Strategien
- Schulungen und Weiterbildungsprogramme zur Entwicklung der Mitarbeiterfähigkeiten und zur Förderung des Wissensaustauschs
- ...

Unbewusste Veränderungen:

- Veränderungen der Unternehmenskultur durch Mitarbeiterfluktuation oder Führungsumbrüchen
- Weiterentwicklung von Unternehmenswerte und -normen im Laufe der Zeit durch Erfahrungen und Entscheidungen der Mitarbeitenden
- Anpassungen an externe Umweltfaktoren, die sich schleichend auf die Organisation auswirken
- ...

HERAUSFORDERUNGEN BEI VERÄNDERUNG

**Bequemlich-
keitsfalle**

**Macht der
Gewohnheit**

Gewohnheiten ermöglichen es dem Gehirn, Energie zu sparen und Ressourcen für andere wichtige Aufgaben freizusetzen

Angst

...vor dem Unbekannten
... vor der Ungewissheit
...kann Widerstand auslösen

CHANCEN DURCH VERÄNDERUNG

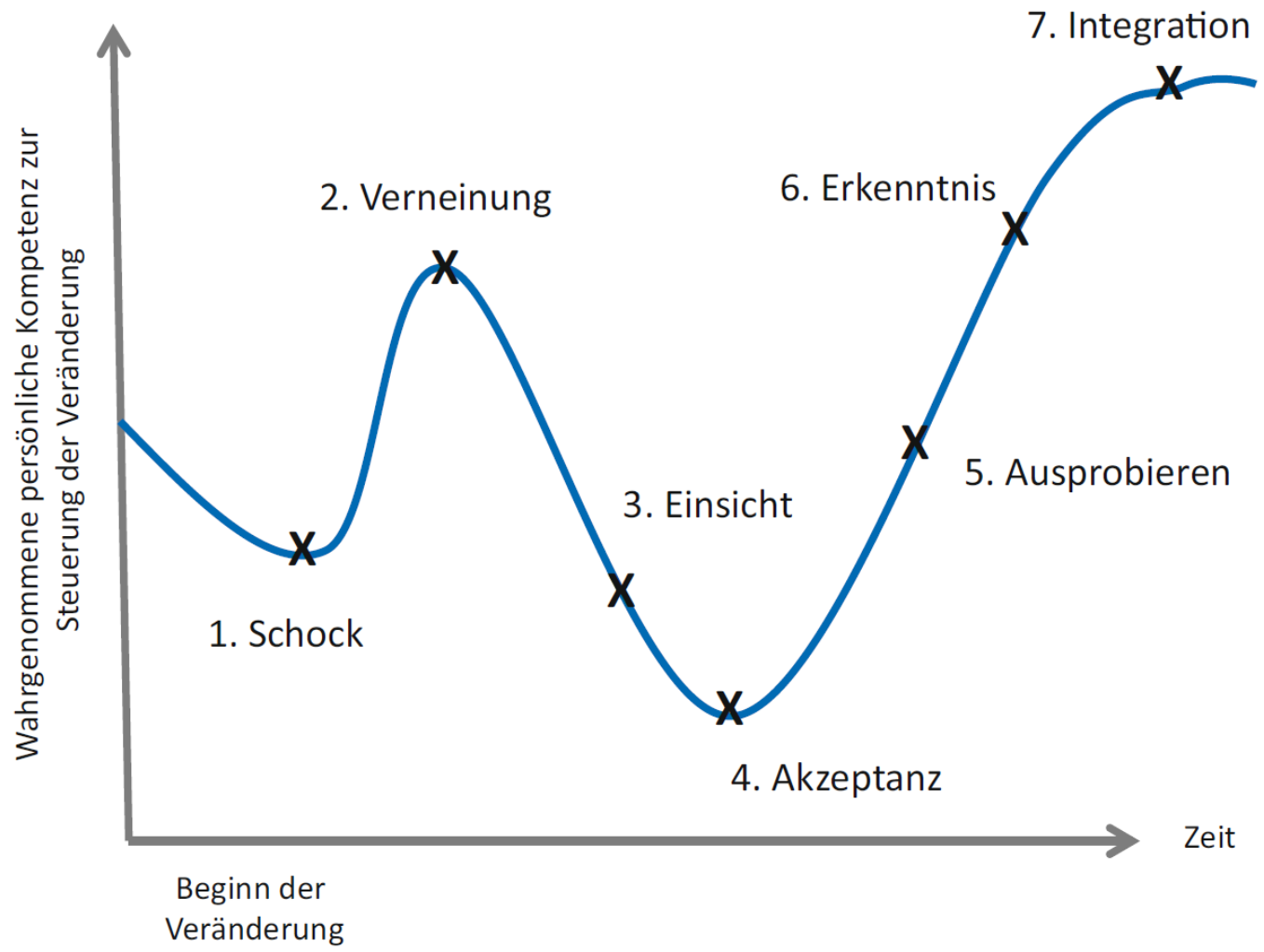
**Wachstum,
Anpassung &
Entwicklung**

**Kreativität,
Innovation &
neue Ideen**

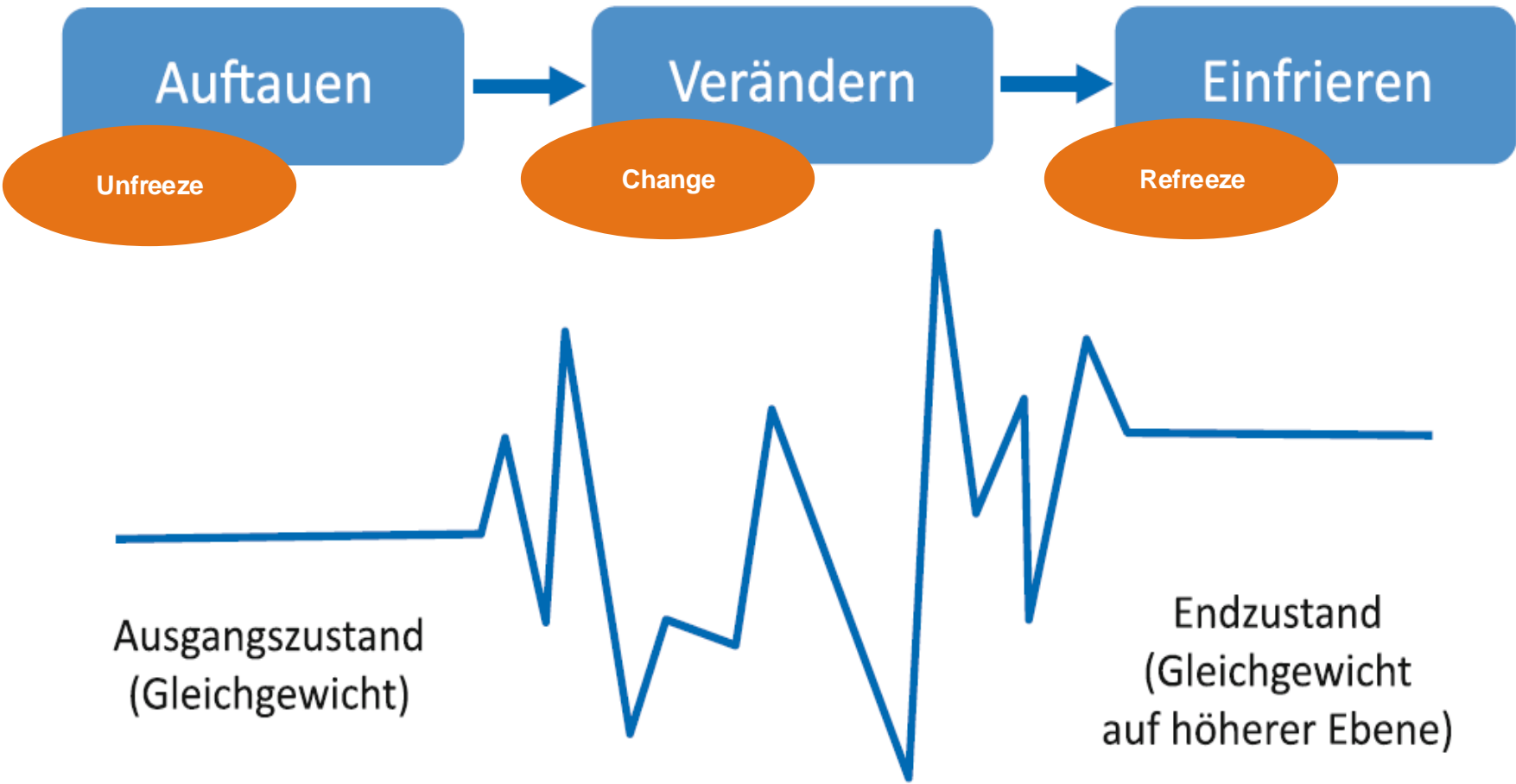
**Neue
Möglichkeiten,
Horizonte &
neue Wege**

PHASENMODELLE DER VERÄNDERUNG

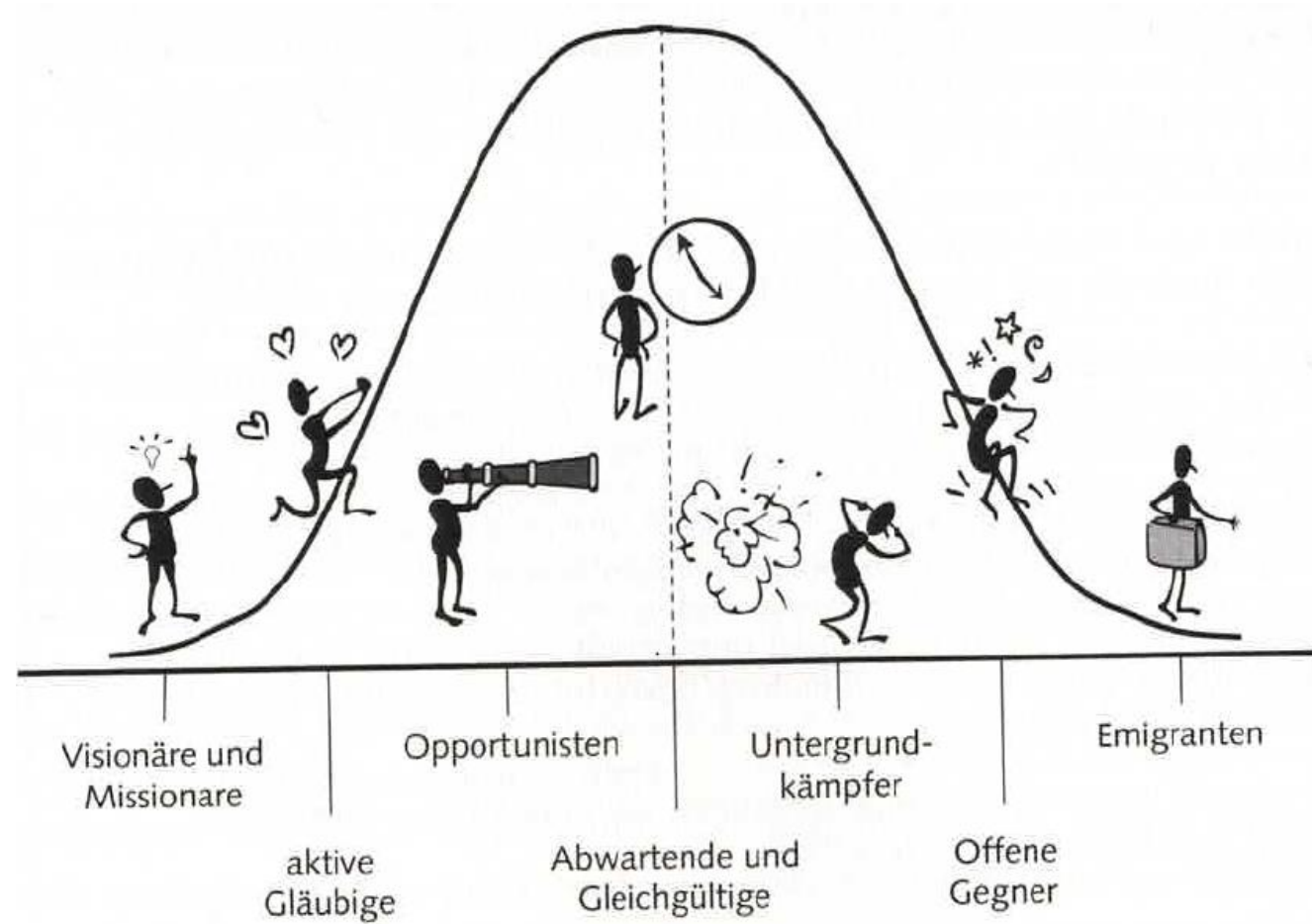
7-Phasen-Modell von Richard Streich (Quelle)



3-Phasen-Modell von Kurt Lewin (Quelle)

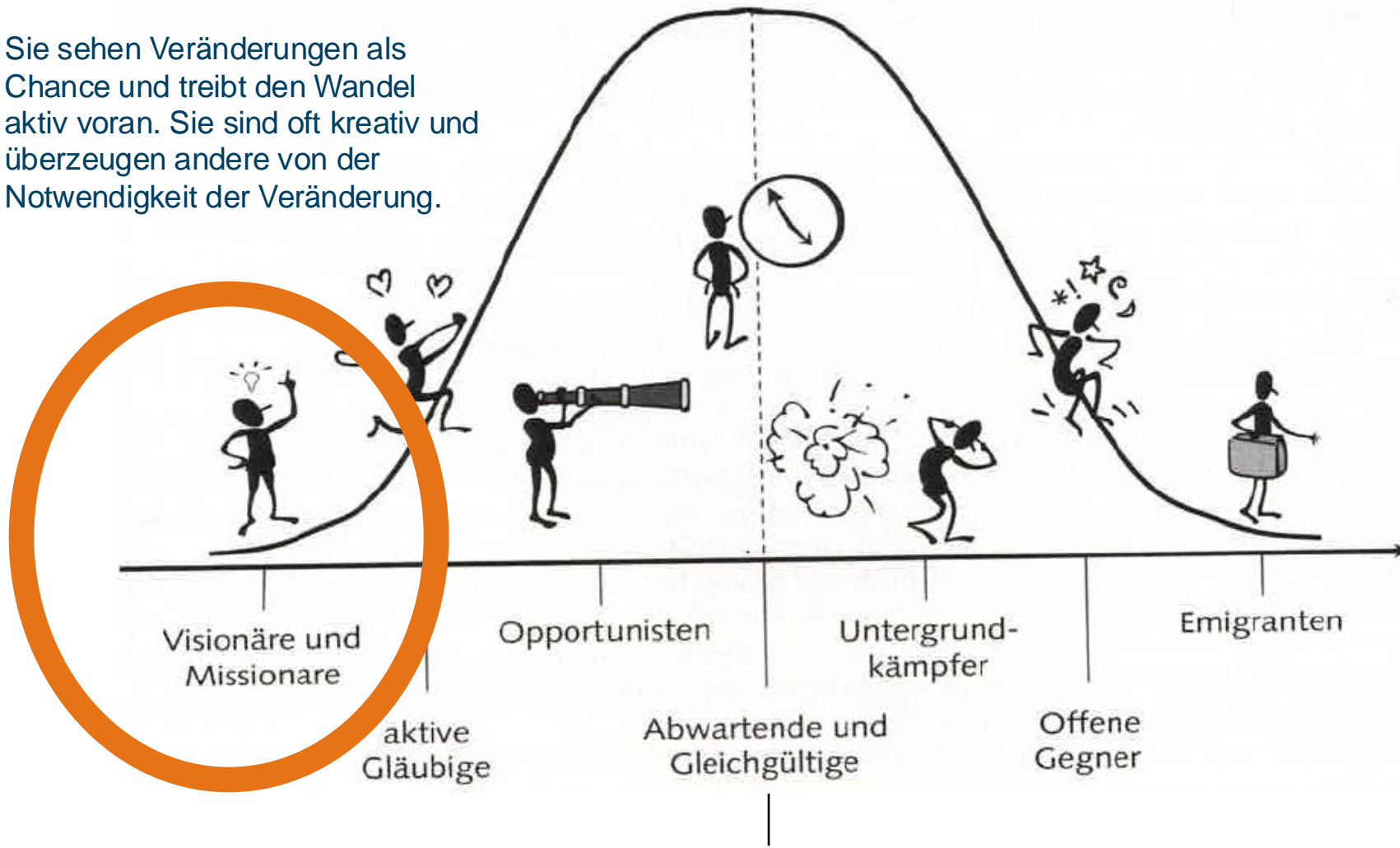


VERÄNDERUNGSTYPEN



Quelle:
Personengruppen in Wandelprozessen. In: Bachert, R. / Vahs, D.: Change Management in Nonprofit-Organisationen. Stuttgart, 2007, S.141

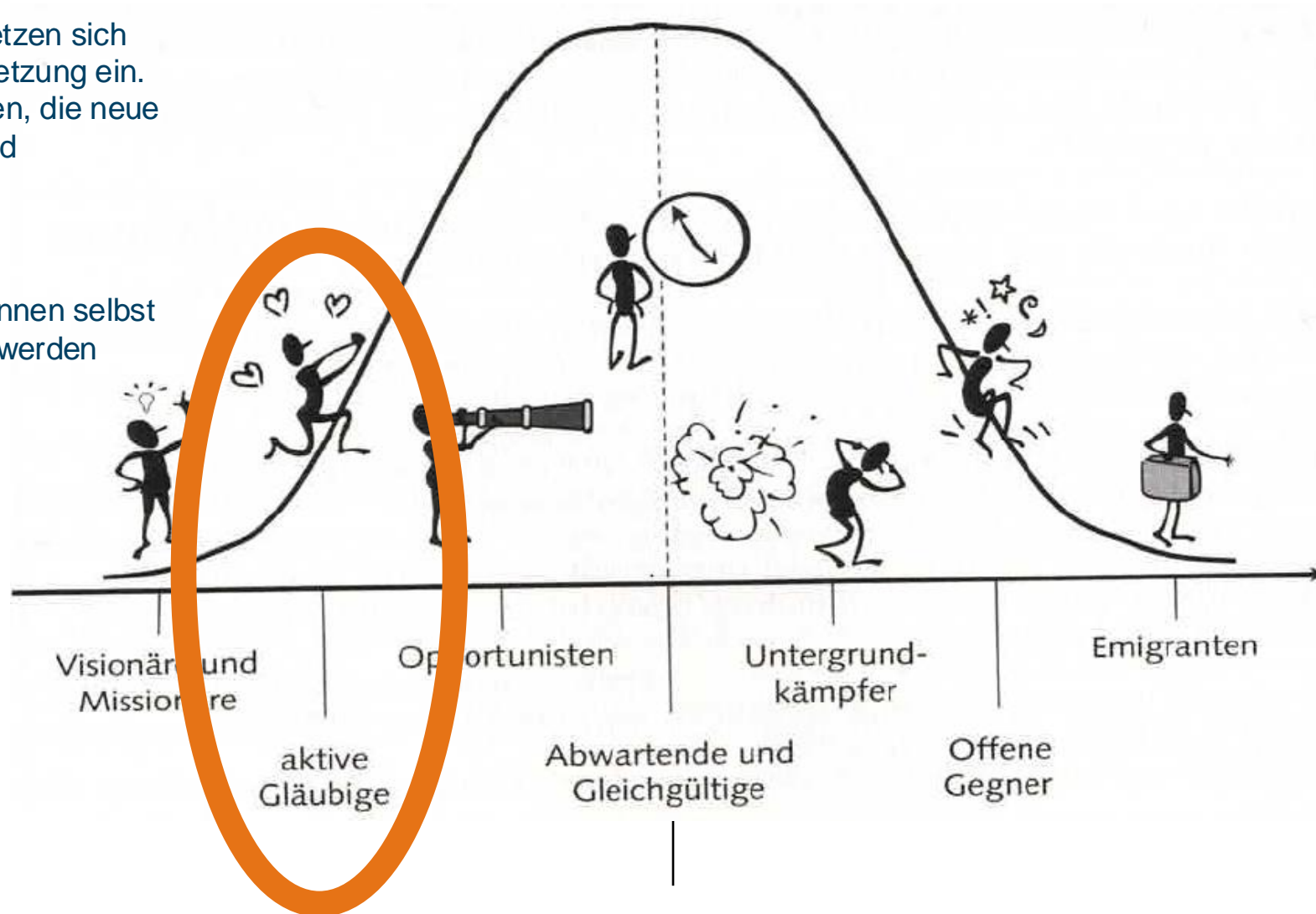
Sie sehen Veränderungen als Chance und treibt den Wandel aktiv voran. Sie sind oft kreativ und überzeugen andere von der Notwendigkeit der Veränderung.



Quelle:
Personengruppen in Wandelprozessen. In: Bachert, R. / Vahs, D.: Change Management in Nonprofit-Organisationen. Stuttgart, 2007, S.141

Sie unterstützen die Veränderung und setzen sich aktiv für deren Umsetzung ein. Sie sind oft die ersten, die neue Ideen annehmen und verbreiten.

Sie bestätigen die Visionär*innen & Missionar*innen, können selbst zu Missionar*innen werden



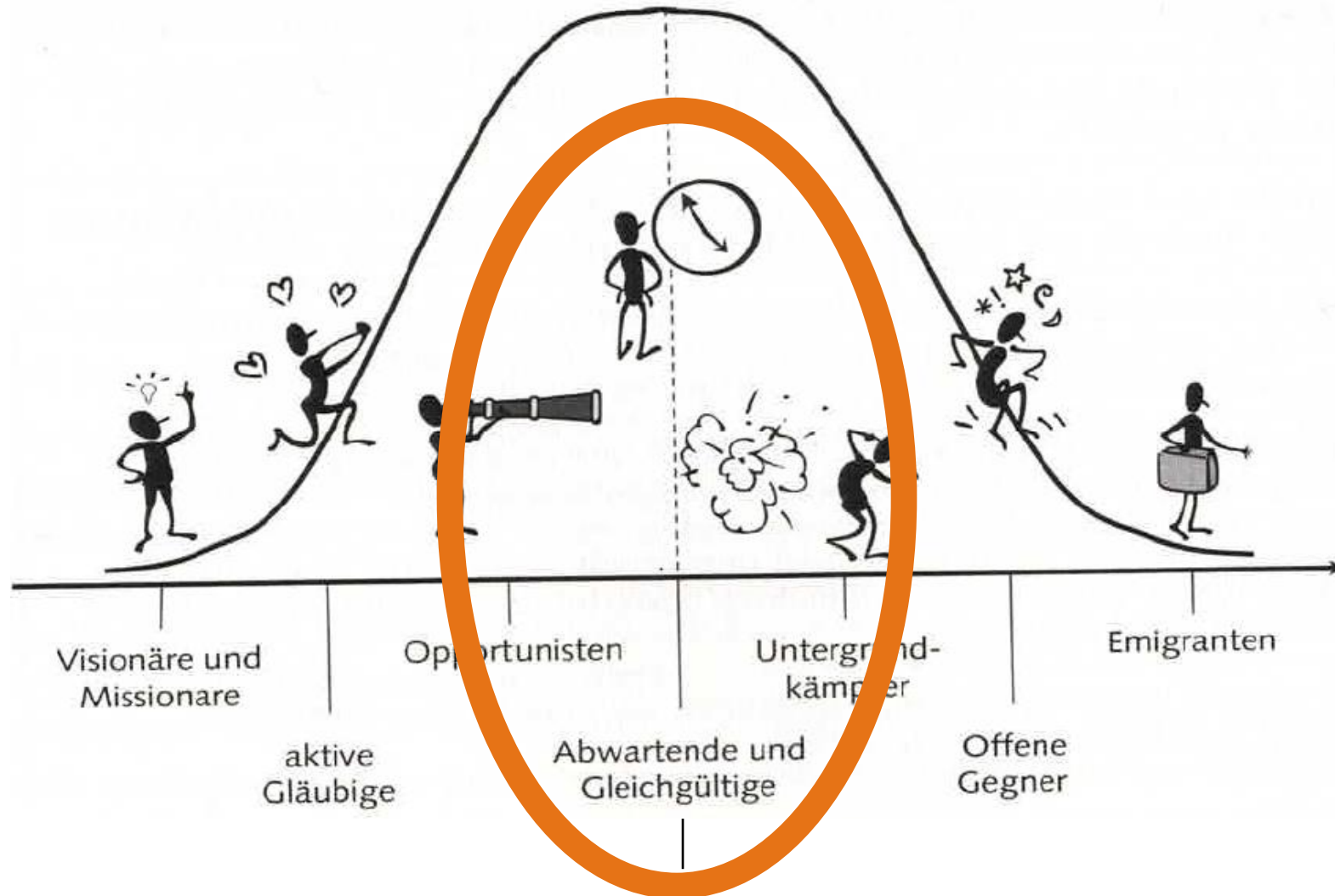
Quelle:
Personengruppen in Wandelprozessen. In: Bachert, R. / Vahs, D.: Change Management in Nonprofit-Organisationen. Stuttgart, 2007, S.141

Sie wägen die persönlichen Vor- und Nachteile der Veränderung ab und zeigt sich vorsichtig positiv gegenüber Vorgesetzten, aber skeptisch gegenüber Kolleg*innen.

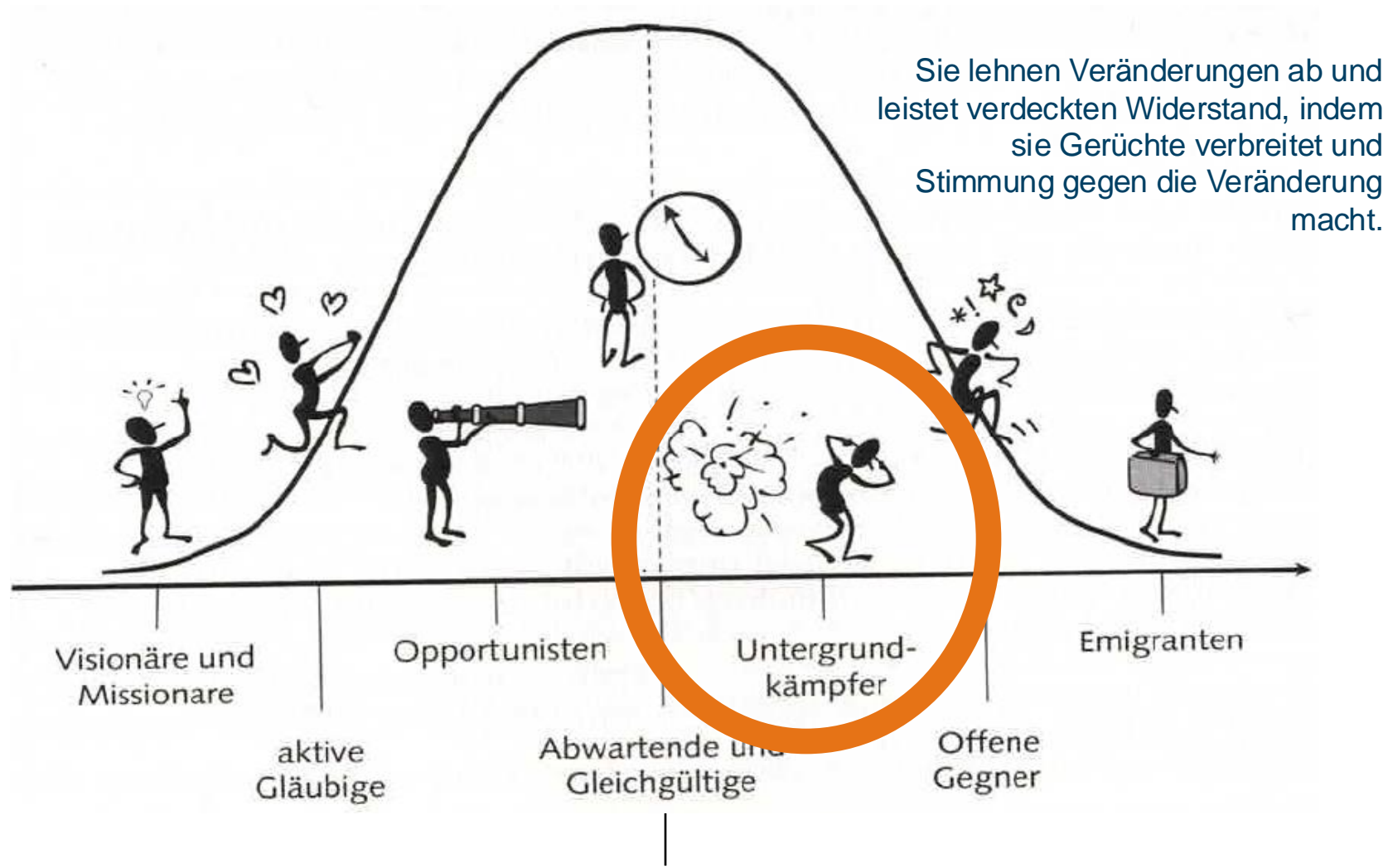


Quelle:
Personengruppen in Wandelprozessen. In: Bachert, R. / Vahs, D.: Change Management in Nonprofit-Organisationen. Stuttgart, 2007, S.141

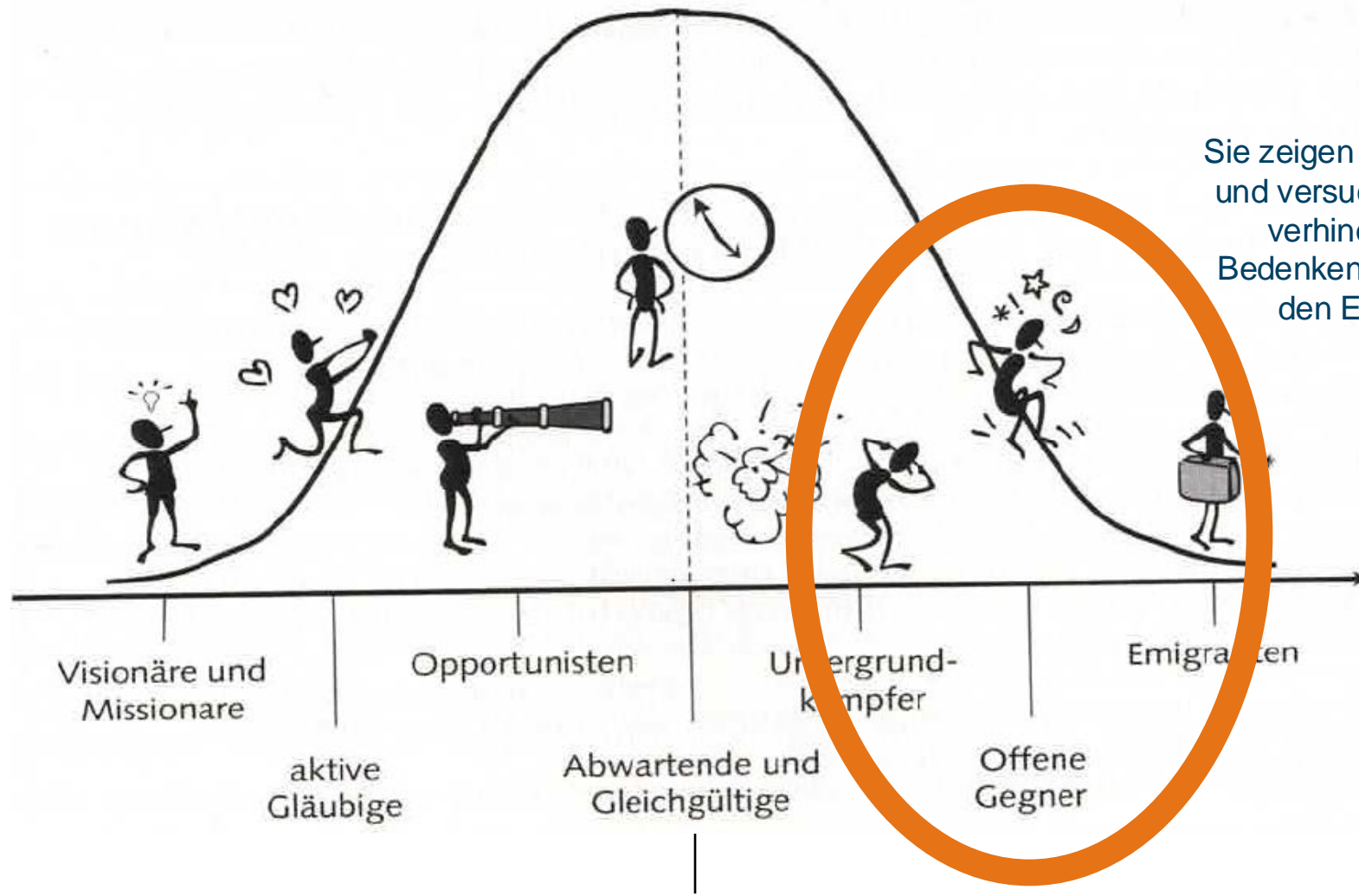
Sie zeigen wenig Interesse an der Veränderung und warten ab, bis erste Erfolge sichtbar werden, bevor sie sich engagieren.



Quelle:
Personengruppen in Wandelprozessen. In: Bachert, R. / Vahs, D.: Change Management in Nonprofit-Organisationen. Stuttgart, 2007, S.141

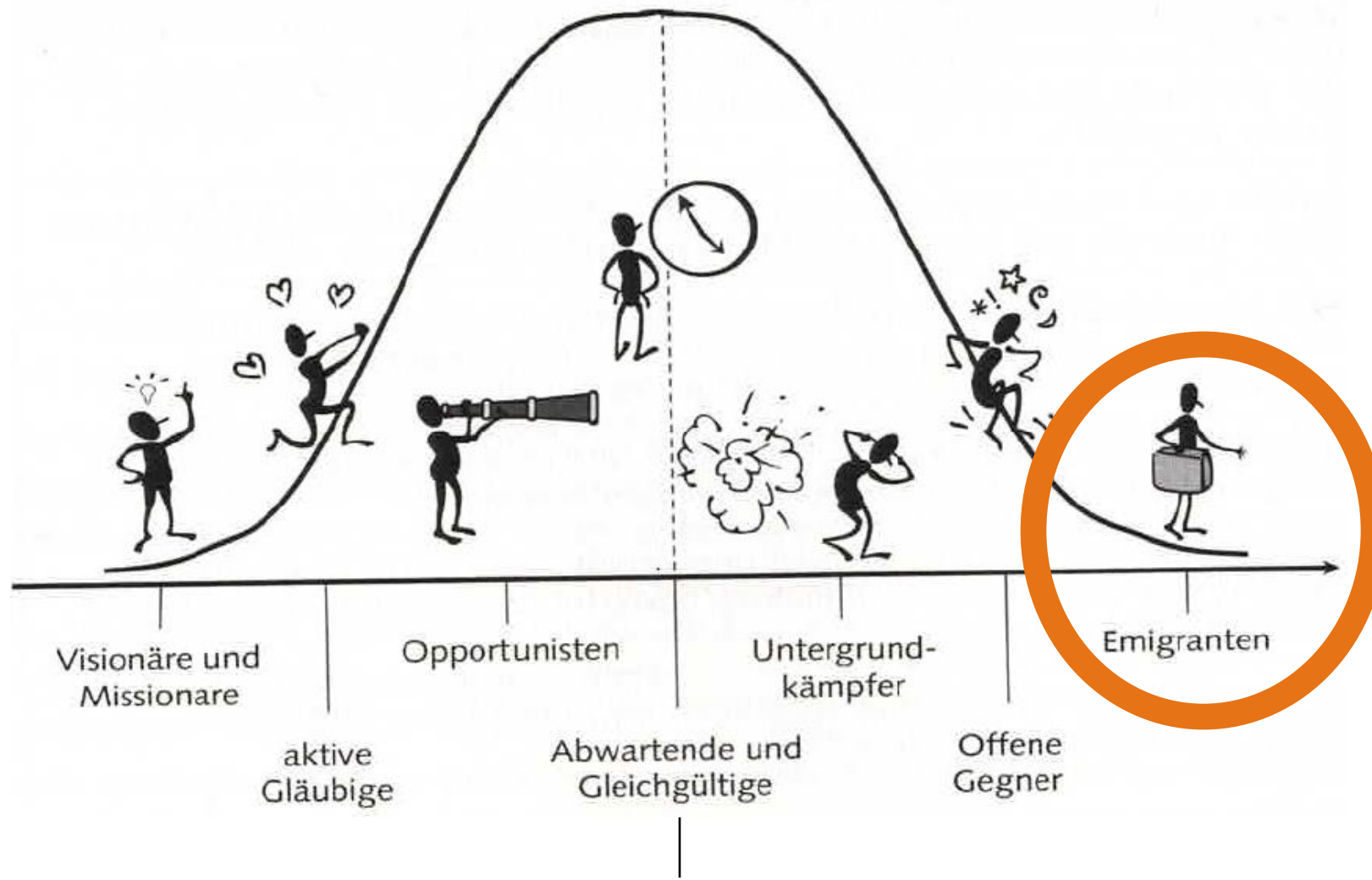


Quelle:
Personengruppen in Wandelprozessen. In: Bachert, R. / Vahs, D.: Change Management in Nonprofit-Organisationen. Stuttgart, 2007, S.141



Sie zeigen ihre Ablehnung offen und versuchen, den Wandel zu verhindern. Sie äußern ihre Bedenken frei und kämpfen für den Erhalt des Status quo.

Quelle: Personengruppen in Wandelprozessen. In: Bachert, R. / Vahs, D.: Change Management in Nonprofit-Organisationen. Stuttgart, 2007, S.141

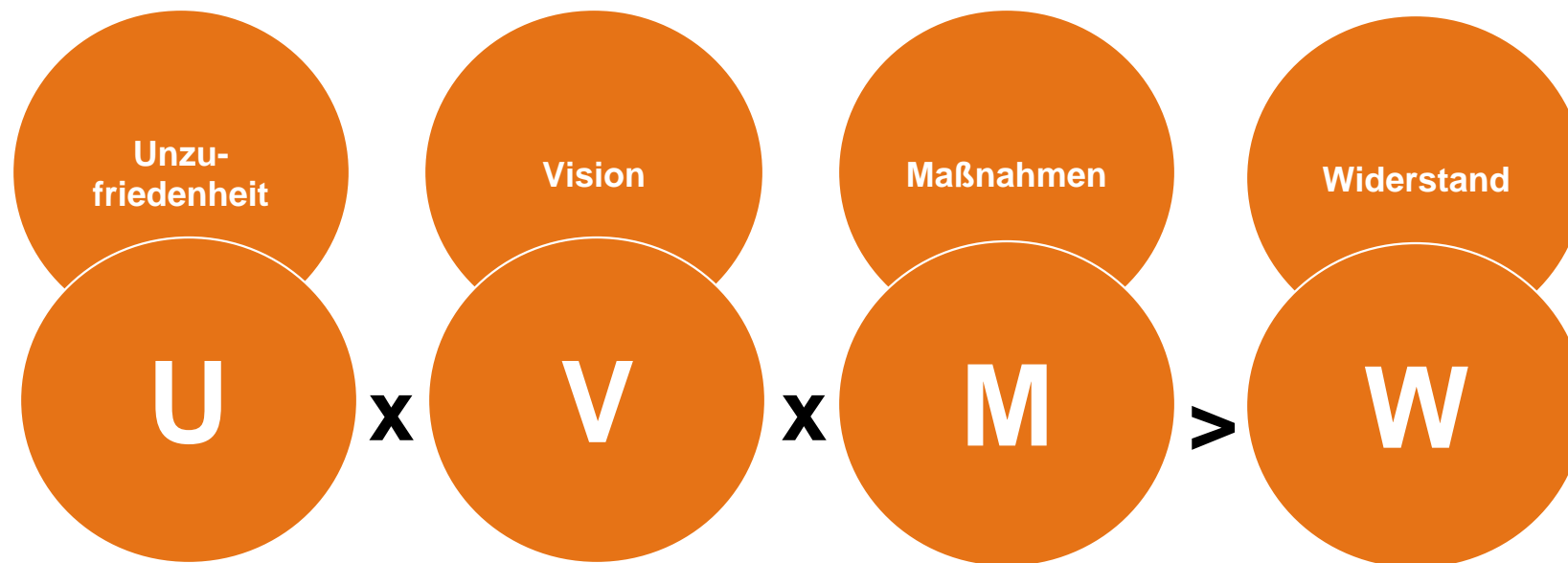


Sie gehen lieber, weil sie keine Perspektive mehr für sich sieht. Sie sind oft Leistungsträger, die nach neuen Herausforderungen suchen.

Quelle:
Personengruppen in Wandelprozessen. In: Bachert, R. / Vahs, D.: Change Management in Nonprofit-Organisationen. Stuttgart, 2007, S.141

VERÄNDERUNGSPROZESSE...

...KÖNNEN AKTIV GESTALTET UND BEGLEITET WERDEN



Veränderungen kommen & gehen nicht ohne Widerstand





WIDERSTAND

**... IST EINE NORMALE PSYCHOLOGISCHE
REAKTION DER MENSCHEN AUF GROßE
VERÄNDERUNGEN.**

MÖGLICHE ANLÄSSE

- Existenzängste werden geweckt
- Bisherige Abläufe und Strukturen verändern sich
- Bisherige Kompetenzen werden entwertet
- Neue Kompetenzen müssen erlernt werden
- Sorge, nicht mithalten zu können
- Wichtige Stakeholder fühlen sich nicht eingebunden
- Die Mitarbeitende lehnen (z.B.) das neue IT-System ab
- Die veränderten Abläufe verändern das Machtgefüge
- Kommunikation zwischen Führung und betroffenen Fachabteilungen verläuft schleppend
- ...

GRÜNDE

Rational

Informationen fehlen
Sachliche Vorbehalte
Unklarer Nutzen

Politisch

Angst vor Machtverlust
Angst vor Kontrollverlust
Angst vor Freiheitsverlust

Emotional

Gefühl der Entwertung
Persönlich schlechte Erfahrungen in
der Vergangenheit
Persönliche Ängste und Unsicherheit,
was sich persönlich verändern wird
(Aufgaben, Überlastung etc.).
Reaktanz
Fehlende Idee, wie es gehen kann

NUTZEN

Schutz vor
Überforderung &
vor unsinnigen/
schädlichen
Veränderungen



Informations-
quelle



Energie, die um-
gewandelt
werden kann



Zeichen, dass
Lernen
stattfinden



KONSTRUKTIVER UMGANG

- Sichtweisen, Befürchtungen & Bedürfnisse **aller Beteiligten** klären
- **Kommunikation** fördern & für **Transparenz** und **Informationen** sorgen
- **Kompetenzen aufbauen**: informieren, begleiten & handlungsfähig fördern
- **Lösungen gemeinsam entwickeln**: Wissen bündeln, weiterentwickeln, nutzen & im Dialog zur Lösung bringen
- **Ursachen erforschen**: Handlungsalternativen entwickeln und Befürchtungen, Ängste abbauen & Hoffnungen aufbauen
- Transparente Kommunikation des **Ziels**, der **Absicht** und des **Nutzens** der Veränderung
- Verhandeln und gemeinsam **Vereinbarungen über Konsequenzen** treffen

Widerstand wird zu einem offenen Konflikt, wenn...

- ... die Parteien in einer Widerstandssituation **nicht in der Lage sind, eine gemeinsame Lösung zu finden** oder wenn die **Kommunikation dazu fehlschlägt**.
- ... es **keine Mechanismen oder Prozesse** gibt, um Konflikte zu lösen oder zu mildern (fehlende Möglichkeiten zur Mediation oder Konfliktlösung).
- ... **emotionale Reaktionen** wie Wut, Frustration und Verärgerung den Widerstand verstärken und dazu führen, dass die Konfliktparteien weniger bereit sind, Kompromisse einzugehen oder alternative Lösungen zu akzeptieren.
- ... eine oder mehrere Parteien nicht bereit sind, auf die Anliegen oder Bedenken der anderen einzugehen bzw. fehlende Bereitschaft, auf die Forderungen oder Anliegen der anderen einzugehen (**fehlende Aussicht auf Einigung**).

Vielen Dank!



Nächste Veranstaltungen



UPJ: Pro-Bono-Rechtsberatung für gemeinnützige Organisationen

Montag, 18.11.2024, 17:00–18:30 Uhr



Engagierte suchen und finden: Engagement-Plattform von Aktion Mensch

Montag, 02.12.2024, 17:00–18:30 Uhr



Entdecke und nutze deine Superkräfte

Montag, 09.12.2024, 17:00–18:30 Uhr

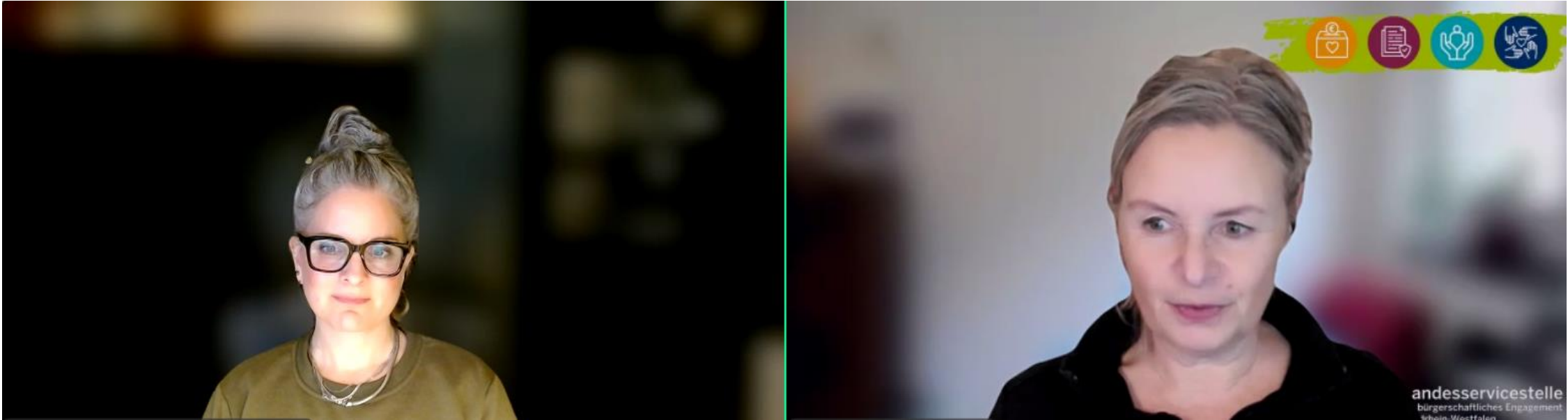


Minderjährige im Ehrenamt: Was ist zu beachten?

Mittwoch, 15.01.2025, 12:15–12:50 Uhr



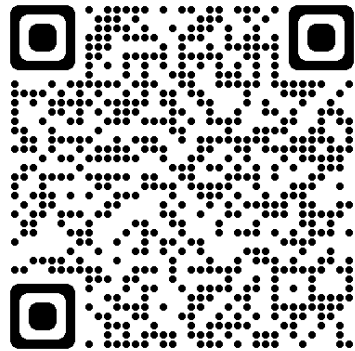
Impressionen aus der Veranstaltung



Soziale Medien

Ihr findet uns auch in den sozialen Medien:

Facebook: <https://www.facebook.com/engagiertinnrw>



Instagram: https://www.instagram.com/engagiert_in_nrw/

