



COMPETENCE CENTER
ORGANISATIONSMANAGEMENT

STAATSBETRIEB
SÄCHSISCHE
INFORMATIK DIENSTE



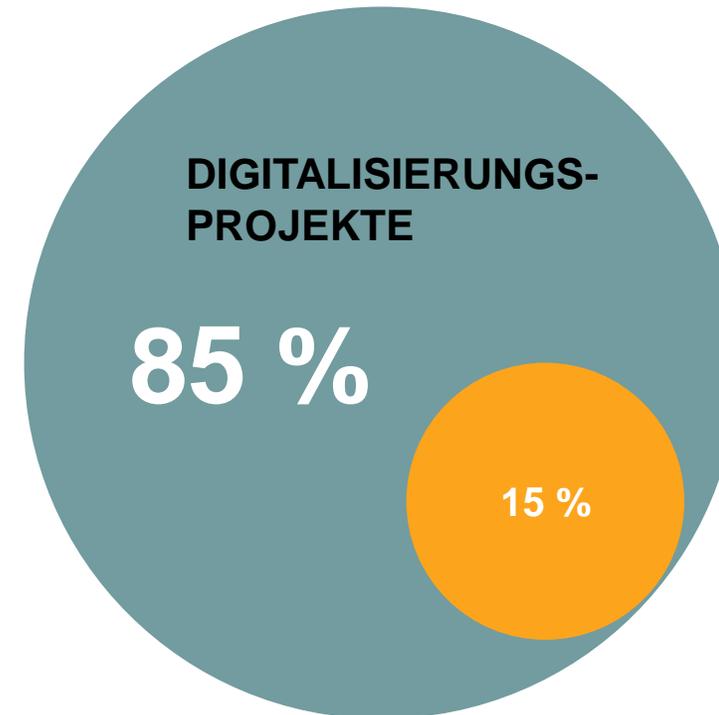
Freistaat
SACHSEN

Change it! Digitale Transformation braucht Veränderungsmanagement





Was denken Sie: Wie viel Prozent aller Veränderungsvorhaben (allgemein) und Digitalisierungsprojekte (speziell) verzeichnen einen Misserfolg?

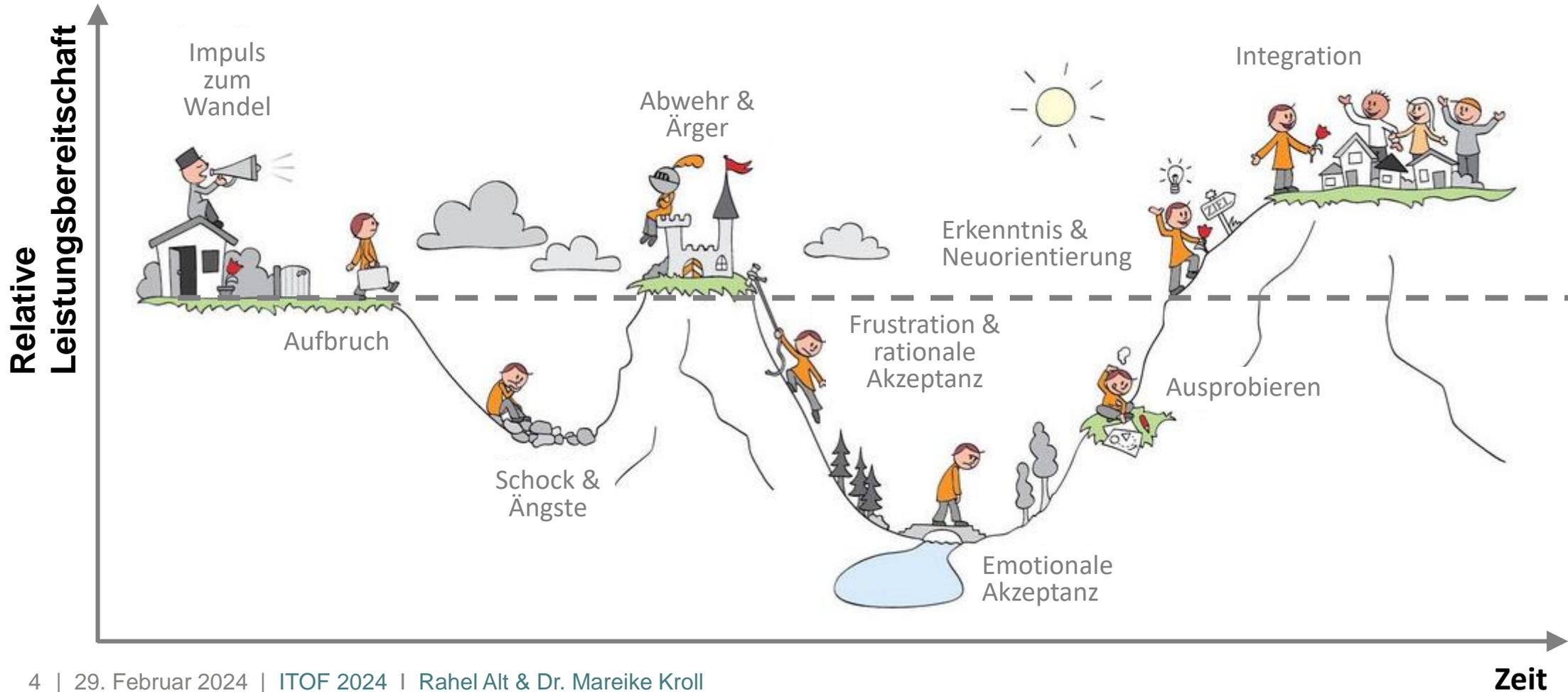


Errida & Lotfi (2021); Deist (2021)



REAKTIONEN AUF VERÄNDERUNGEN

STAATSBETRIEB
SÄCHSISCHE
INFORMATIK DIENSTE



Bildquelle: willers workgroup (verändert)



QUELLEN DER WANDELHEMMNISSE

STAATSBETRIEB
SÄCHSISCHE
INFORMATIK DIENSTE

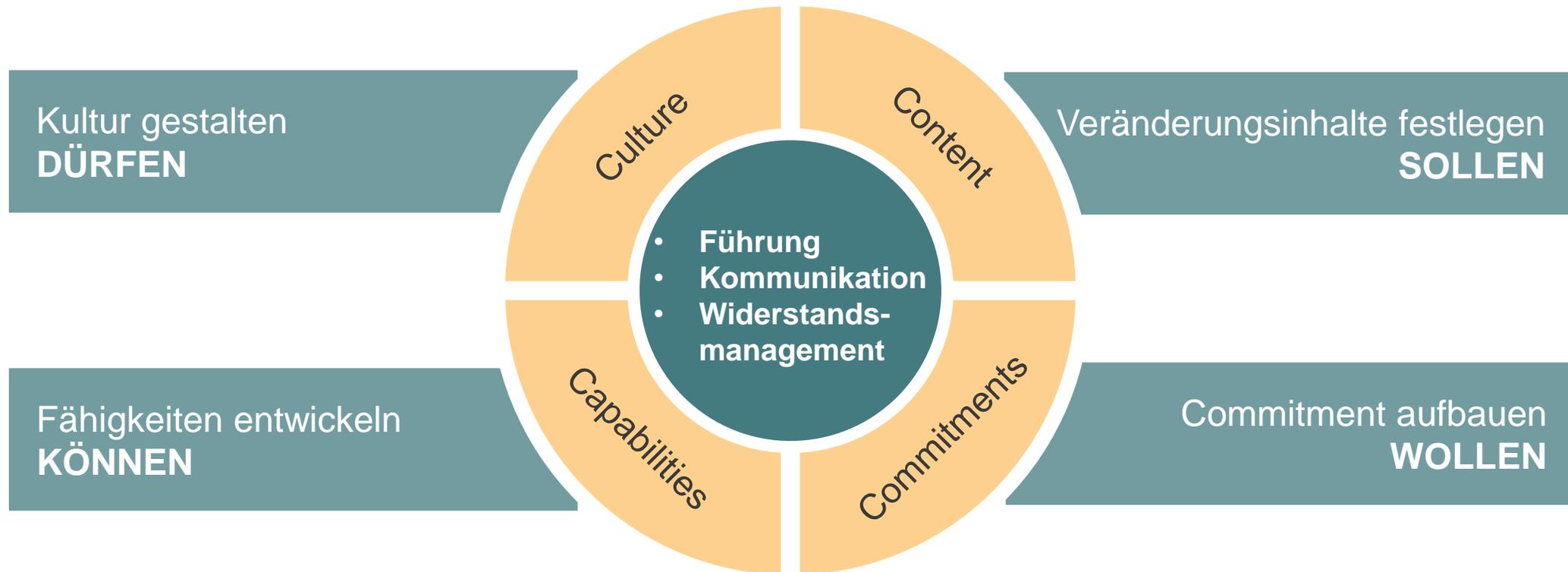


Eigene Darstellung in Anlehnung an IU Internationale Hochschule



VERÄNDERUNGSMANAGEMENT

STAATSBETRIEB
SÄCHSISCHE
INFORMATIK DIENSTE



Eigene Darstellung in Anlehnung an Roland Berger Strategy Consultants (2006)



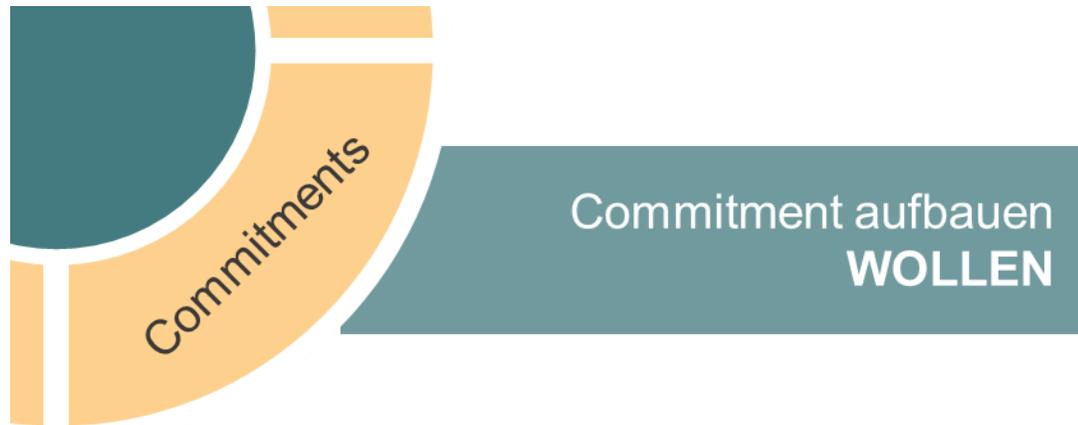
- Klare Vision und Strategie der Veränderung
→ Akzeptanz schaffen!
- Kommunikation des „Sense of Urgency“
- Definition von Zielen
- Change Agents (Team)
- Organisationale Veränderungsbereitschaft:
Verfügbarkeit von Ressourcen
- Integration von Projektmanagement
- Monitoring

Errida & Loffi (2021); Roland Berger Strategy Consultants (2006)



VERÄNDERUNGSMANAGEMENT

STAATSBETRIEB
SÄCHSISCHE
INFORMATIK DIENSTE



- Individuelle Veränderungsbereitschaft:
Motivation und Commitment
 - betroffene Mitarbeiter, Führungskräfte, Change Agents
 - Berücksichtigung der Bedürfnisse, Sorgen und Ängste
- Stakeholdermanagement
- Messung der Zielerreichung → Quick-Wins!
- besondere Rolle des mittleren Managements

Errida & Loffi (2021); Roland Berger Strategy Consultants (2006)



VERÄNDERUNGSMANAGEMENT

STAATSBETRIEB
SÄCHSISCHE
INFORMATIK DIENSTE



- Individuelle Veränderungsfähigkeit
 - Veränderungs- und projektbezogene Fähigkeiten, Kompetenzen und Denkhaltungen
 - Mitarbeitende, Führungskräfte, Change Agents
 - Training und Coaching
- Netzwerke und Zusammenarbeit (Wissensmanagement, kollektives Lernen)

Fähigkeiten entwickeln
KÖNNEN

Capabilities

Errida & Loffi (2021); Roland Berger Strategy Consultants (2006)

- Visionskonforme Kultur schaffen (Mindset)
→ Kulturwandel
- Freiräume schaffen
- Offene Fehlerkultur
- Prozess permanenter Veränderung
institutionalisieren
- Nachhaltigkeit sichern

Kultur gestalten
DÜRFEN



Führung

- Vision und Strategie
- Vorbereitung der Organisation
- Befähigung der Mitarbeiter
- Aufrechterhaltung der Ergebnisse des Wandels

Widerstandsmanagement

- Quellen und Ursachen von Widerständen zu identifizieren
- Werkzeuge und Wege zu deren Überwindung bereitzustellen



Kommunikation

- konstante Kommunikation an alle Stakeholder
 - Vision, Strategie, Ziele, Umfang des Vorhabens
- Beachtung und Bewertung der Kommunikationsbedürfnisse
- Partizipation
- Kommunikationsstrategie und -plan

Errida & Loffi (2021); Roland Berger Strategy Consultants (2006)

Welche der vorgestellten Komponenten eines Veränderungsmanagements wird aus Ihrer Sicht in der Praxis am häufigsten vernachlässigt?

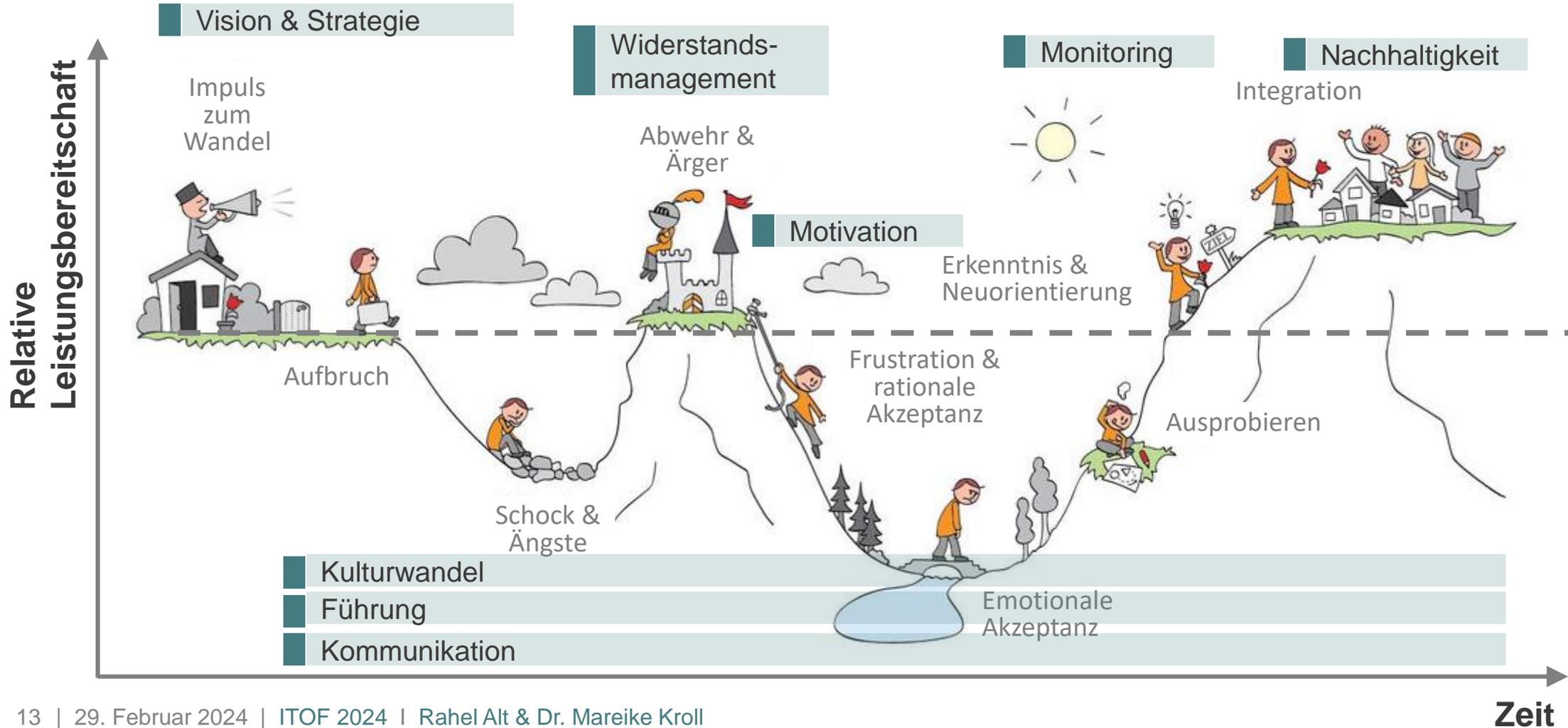


Eigene Darstellung in Anlehnung an Roland Berger Strategy Consultants (2006)



VERÄNDERUNGSMANAGEMENT

STAATSBETRIEB
SÄCHSISCHE
INFORMATIK DIENSTE



Bildquelle: willers workgroup (verändert)



UNSERE KERNBOTSCHAFTEN

- Digitale Transformation ist nicht nur eine Frage der IT, sondern auch der Organisation und der Organisationskultur.
- Es gibt keine Veränderung ohne Widerstand.
- Es gibt verschiedene Quellen von Wandelhemmnissen.
- Veränderungsmanagement adressiert die Organisation, die Kultur, Emotionen sowie Fähigkeiten und Kompetenzen.
- Veränderungsmanagement sollte in allen Phasen der Veränderung betrieben werden.





UNSER TEAM

STAATSBETRIEB
SÄCHSISCHE
INFORMATIK DIENSTE



0351 / 3264 6240



cco@sid.sachsen.de

ITOF//24

11. IT- & Organisationsforum Sachsen

28.-29. FEBRUAR 2024 // ITOF2024.ORG



STAND A16