

MESSE ERFURT

BPRK 2024

THEMA

CHANGE MANAGEMENT

WORKSHOP MODERATOREN

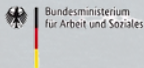
PETRA NITSCHKE NOLTE

OLIVER ZIMMERMANN

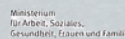


**Arbeit und
Leben**
THÜRINGEN

Das Projekt „Zentrum Digitale Transformation Thüringen (ZeTT+)“ wird im Rahmen des Programms „Zukunftszentren“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert sowie ergänzend durch das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie kofinanziert.



Weiterer Förderer:



"WENN DU IMMER TUST, WAS DU
IMMER GETAN HAST, WIRST DU IMMER
BEKOMMEN, WAS DU IMMER
BEKOMMEN HAST."

ANKOMMEN (10 MINUTEN)

- Begrüßung
- Vorstellung der Workshopinhalte

VIelfALT DER PERSPEKTIVEN (20 MINUTEN)

- Warm up
- Kennenlernen
- Erwartungen
- Erfahrungen

SCHON GEWUSST? (30 MINUTEN)

- Input Change Management

NETZWERKEN UND KENNENLERNEN (30+5 MINUTEN PAUSE)

GEMEINSAME DISKUSSION FALLBEISPIEL (30 MINUTEN)

DAS HABEN WIR SCHON IMMER SO GEMACHT! (35 MINUTEN)

- Umgang mit Widerständen

FAZIT WORKSHOP + FEEDBACK (25 MINUTEN)

"SEI DIE VERÄNDERUNG, DIE DU IN DER
WELT SEHEN WILLST."

Vorwort - Ziele des Workshops:

Unser Ziel ist es, Sie als Personalräte und Betriebsräte darin zu stärken, aktive Gestalter von Veränderungsprozessen in Ihren Organisationen zu werden.

Sie werden erfahren, wie Sie Veränderungen in Ihrer Arbeitswelt nicht nur begleiten, sondern auch aktiv vorantreiben können. Es geht darum, Widerstände zu erkennen und zu überwinden, um das Potenzial von Veränderungen voll auszuschöpfen – für Sie selbst und für Ihre Belegschaft.

Einleitung - Warum Veränderung heute wichtiger denn je ist:

Veränderung ist allgegenwärtig – sei es durch technologische Entwicklungen, neue Arbeitsmodelle oder organisatorische Umstrukturierungen. In einer Welt, die sich ständig wandelt, ist es entscheidend, sich den Herausforderungen und Chancen, die sich daraus ergeben, zu stellen.

Studien von McKinsey (2023) zeigen, dass 70 % der großen Transformationen im öffentlichen Sektor scheitern, wenn sie nicht richtig angeleitet und kommuniziert werden. Diese Zahlen verdeutlichen, wie wichtig eine durchdachte und klar kommunizierte Veränderungsstrategie ist.

Gerade hier sind Sie als Personalräte und Betriebsräte gefragt: Sie sind die Brücke zwischen den Mitarbeitenden und der Führungsebene. Ihre Rolle ist es, den Wandel nicht nur zu gestalten, sondern auch aktiv zu kommunizieren, um Vertrauen und Verständnis zu fördern.

Veränderung ist nicht nur notwendig – sie bietet uns allen die Chance, Arbeitsbedingungen zu verbessern und Innovation voranzutreiben. Indem Sie aktiv an diesem Prozess teilnehmen, tragen Sie dazu bei, eine positive und zukunftsfähige Arbeitsumgebung zu schaffen.

Eine Studie von PwC (2022) zeigt, dass 80 % der Unternehmen ihre Geschäftsmodelle anpassen mussten, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Und während das private Unternehmen oft schneller auf Veränderungen reagieren kann, steht der öffentliche Sektor vor der Herausforderung, tief verankerte Strukturen zu durchbrechen.

Hier kommen sie ins Spiel:

Sie können dafür sorgen, dass Wandel nicht als Bedrohung, sondern als Chance gesehen wird um Prozesse zu optimieren, Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu steigern.

Die COVID-19-Pandemie hat gezeigt, dass gerade im öffentlichen Sektor schnelle Anpassungen notwendig sind.

Verwaltungen mussten neue, oft digitale Wege finden, um arbeitsfähig zu bleiben.

Organisationen, die sich schnell anpassen konnten, haben laut Deloitte (2023) nicht nur ihre Produktivität um 30 % gesteigert, sondern auch die Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeitenden erhöht.

Was bedeutet das für Sie?

Sie sind der Schlüssel, um diesen Wandel mitzugestalten. Indem Sie als Veränderungspioniere agieren, können Sie die Zukunft Ihrer Organisation aktiv formen und dafür sorgen, dass Ihre Kolleginnen und Kollegen von Veränderungen profitieren.

Ihr ZeTT Team von
Arbeit und Leben Thüringen e.V.

**Petra Nitschke- Nolte | Holger Adam
Lenore Kahler | Oliver Zimmermann**

"ES IST NICHT DIE STÄRKSTE ART, DIE
ÜBERLEBT, AUCH NICHT DIE
INTELLIGENTESTE. ES IST DIEJENIGE, DIE
SICH AM BESTEN AN VERÄNDERUNGEN
ANPASSEN KANN."

Vielfalt der Perspektiven (20 Minuten)

Warm-up | Kennenlernen | Erwartungen
Erfahrungen

Ziel:

- Sie lernen sich gegenseitig kennen und tauschen ihre bisherigen Erfahrungen und Erwartungen aus.
- Förderung des Bewusstseins für die unterschiedlichen Rollen von Personalräten und Betriebsräten.
- Benennen Sie ein echtes Fallbeispiel aus Ihren Erfahrungen.

Themen für die Diskussion

(10 Minuten)

Was erwarten Sie von diesem Workshop?

Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit Veränderungsprozessen gemacht?

Welche besonderen Herausforderungen sehen Sie speziell in Ihrem Bereich?

Was könnten Personalräte und Betriebsräte voneinander lernen?

"WIE SCHÖN DIE STRATEGIE AUCH SEIN
MAG, MAN SOLLTE SICH GELEGENTLICH
DIE ERGEBNISSE ANSEHEN."

Plenum-Präsentation und Auswahl eines Fallbeispiels (5 Minuten)

*Jede Gruppe stellt kurz ihre Ergebnisse und
eine zentrale Erkenntnis vor und benennt ein
Fallbeispiel aus ihrer Diskussion, das für den
weiteren Workshop verwendet werden kann.*

SOKRATES

"DAS GEHEIMNIS DES WANDELS BESTEHT
DARIN, DASS MAN SEINE GANZE ENERGIE
NICHT DARAUFG VERWENDET, DAS ALTE ZU
BEKÄMPFEN, SONDERN DAS NEUE
AUFZUBAUEN."

SCHON GEWUSST? (30 Minuten)

Input Change Management

*Ziel: vertiefte Informationen zu Change
Management*

RIAN TRACY

"FLEXIBILITÄT IN ZEITEN GROSSER
VERÄNDERUNGEN IST EINE WICHTIGE
FÜHRUNGSQUALITÄT."

Netzwerken in der Pause
(30 Minuten)



JOHN F. KENNEDY

"VERÄNDERUNG IST DAS GESETZ DES
LEBENS, UND WER STÄNDIG AUF DIE
VERGANGENHEIT ODER DIE GEGENWART
SCHAUT, VERPASST DIE ZUKUNFT."

besser kennenlernen (5 Minuten)

"Steh auf, wenn..."

"KULTUR ISST STRATEGIE ZUM FRÜHSTÜCK".

Diskussion eines Fallbeispiels

(20 Minuten)

Ziel: Ein praxisnahes Fallbeispiel aus dem ersten Teil dient als Grundlage für die Diskussion und Reflexion.

Sie reflektieren ihre unterschiedlichen Ansätze bei Veränderungsprozessen und entwickeln gemeinsam konkrete Handlungsstrategien.

DR. MARTIN LUTHER KING JR.

"DER WANDEL KOMMT NICHT AUF DEN
RÄDERN DER UNVERMEIDLICHKEIT,
SONDERN DURCH STÄNDIGEN KAMPF."

Fragestellung für die Diskussion

(15 Minuten)

Wie sollten Personalräte oder Betriebsräte in
dem Fall agieren?

Welche Herausforderungen sind zu erwarten
und wie könnten sie überwunden werden?

Welche konkreten Schritte könnten in der
Praxis umgesetzt werden?

NORMAN VINCENT PEALE

"ÄNDERE DEINE GEDANKEN, ÄNDERE
DEINE WELT."

Zusammenfassung der Lösungen

(5 Minuten)

Fazit und Zusammenfassung der erarbeiteten
Inhalte.

Hier ist Platz für Ideen, die Sie auch gut finden:

Ihre Zusammenfassung (5 Minuten)

Welche Lösungsansätze sind in ihrer Organisation am sinnvollsten und gut umsetzbar?

Wo bestehen Unterschiede in den Handlungsansätzen von Personalräten und Betriebsräten?

Welche Rolle spielen Widerstände und wie können diese überwunden werden?

NELSON MANDELA

"ES SCHEINT IMMER UNMÖGLICH ZU SEIN,
BIS MAN ES GESCHAFFT HAT."

***Das haben wir schon
immer so gemacht! (30 Minuten)***

Umgang mit Widerständen



JOHN KOTTER

"DAS TEMPO DES WANDELS WIRD SICH IN ABSEHBARER ZEIT NICHT VERLANGSAMEN. WENN ÜBERHAUPT, WIRD SICH DER WETTBEWERB IN DEN MEISTEN BRANCHEN IN DEN NÄCHSTEN JAHRZEHNTE WAHRSCHEINLICH BESCHLEUNIGEN."

Gruppenarbeit – Umgang mit Widerständen (15 Minuten)

Ziel:

Entwicklung von Lösungsansätzen für den Umgang mit Widerständen in Veränderungsprozessen.

Stärkung der Rolle von Personal- und Betriebsräten als Akteure im Veränderungsprozess.

Fragestellung:

Welche Art von Widerständen erleben sie am häufigsten in ihrem Arbeitsumfeld oder im Alltag?

Welche Strategien und konkreten Schritte haben sich bewährt, um Widerstände im Team zu überwinden?

Fragestellung:

*Wie können sie Widerstände in
Veränderungsprozessen vorab erkennen und
ihnen präventiv begegnen?*

*Welche Rolle spielen Empathie und
Kommunikation im Umgang mit
Widerständen?*

Vorstellung der Ergebnisse

(15 Minuten)

Ziel:

Präsentation und Reflexion der erarbeiteten Lösungsansätze zum Umgang mit Widerständen.

Anleitung für die Gruppen:

Jede Gruppe hat 3-4 Minuten Zeit, um ihre Ergebnisse zu präsentieren.

Die Gruppen stellen ihre Lösungsansätze auf Basis der Diskussionen aus der Gruppenarbeit vor.

MARK SANDBORN

"IHR ERFOLG IM LEBEN BASIERT NICHT AUF
IHRER FÄHIGKEIT, SICH EINFACH ZU
VERÄNDERN. ER BASIERT AUF IHRER
FÄHIGKEIT, SICH SCHNELLER ZU
VERÄNDERN ALS IHRE KONKURRENZ, IHRE
KUNDEN UND IHR UNTERNEHMEN."

Zusammenfassung

Fazit Workshop

Feedbackrunde

**TIME
FOR
CHANGE**



ZeTT-Zentrum
Digitale Transformation
Thüringen

**SCAN
ME**

