PREDICT 42

Workshop: Ist Veränderung wirklich möglich?

Dr. Johannes Fuhr

Inhalt

Vorstellung und Zielsetzung

Impuls: Drei Erfahrungswerte

Gruppenarbeit und Präsentation

Home & Work
42
HRS
Heute
ESB
BUSINESS SCHOOL
berlin
Canada
United States of America
Russia
China
Mongolia
Myanmar
Thailand
Philippines
Indonesia
Australia
Lübeck
Rostock
Bremerhaven
Hamburg
Groningen
Oldenburg (Oldb.)
Bremen
Netherlands
Zwolle
Osnabrück
Hanover
Magdeburg
Arnhem
Münster
Bielefeld
Salzgitter
Hamm
Paderborn
Göttingen
Halle (Saale)
Leipzig
Dortmund
Duisburg
Düsseldorf
Neuss
Cologne
Siegen
Dresden
Jena
Chemnitz
Liberec
Koblenz
Frankfurt am Main
Darmstadt
Würzburg
Prague
Pilsen
Mannheim
Heidelberg
Nuremberg
Saarbrücken
Metz
Karlsruhe
Heilbronn
Stuttgart
Augsburg
Munich
Linz
Salzburg
Basel
Zurich
Venezuela
Colombia
Peru
Bolivia
Pacific Ocean
Indian Ocean
Atlantic Ocean
Luxembourg
Belgium
Netherlands
Austria
Czechia
Poland
Slovakia
Hungary
Slovenia
Croatia
Switzerland
Germany
France
Italy
Spain
Portugal
United Kingdom
Ireland
Denmark
Sweden
Norway
Finland
Estonia
Latvia
Lithuania
Belarus
Ukraine
Moldova
Romania
Bulgaria
Serbia
Montenegro
Albania
Greece
Turkey
Cyprus
Malta
Iceland
Kazakhstan
Uzbekistan
Turkmenistan
Tajikistan
Kyrgyzstan
Afghanistan
Iran
Iraq
Syria
Jordan
Israel
Lebanon
Saudi Arabia
Yemen
Oman
United Arab Emirates
Qatar
Bahrain
Kuwait
Pakistan
India
Nepal
Bhutan
Bangladesh
Sri Lanka
Maldives
Myanmar
Thailand
Laos
Cambodia
Vietnam
Philippines
Malaysia
Singapore
Brunei
Indonesia
Papua New Guinea
Australia
New Zealand
Fiji
Vanuatu
Solomon Islands
Samoa
Tonga
Tuvalu
Kiribati
Nauru
Micronesia
Marshall Islands
Palau
Guam
Northern Mariana Islands
Japan
South Korea
North Korea
Taiwan
Hong Kong
Macao
Mongolia
Russia
Kaliningrad
Belgorod
Voronezh
Kursk
Tambov
Saratov
Volgograd
Astrakhan
Rostov
Krasnodar
Stavropol
Kalmykia
Dagestan
Chechnya
Ingushetia
North Ossetia
Kabardino-Balkaria
Karachaevo-Cherkessia
Adygea
Crimea
Sevastopol
Donetsk
Luhansk
Zaporizhzhia
Kherson
Mykolaiv
Odesa
Kyiv
Chernihiv
Sumy
Poltava
Kharkiv
Dnipro
Kyrgyzstan
Tajikistan
Uzbekistan
Turkmenistan
Kazakhstan
Afghanistan
Iran
Iraq
Syria
Jordan
Israel
Lebanon
Saudi Arabia
Yemen
Oman
United Arab Emirates
Qatar
Bahrain
Kuwait
Pakistan
India
Nepal
Bhutan
Bangladesh
Sri Lanka
Maldives
Myanmar
Thailand
Laos
Cambodia
Vietnam
Philippines
Malaysia
Singapore
Brunei
Indonesia
Papua New Guinea
Australia
New Zealand
Fiji
Vanuatu
Solomon Islands
Samoa
Tonga
Tuvalu
Kiribati
Nauru
Micronesia
Marshall Islands
Palau
Guam
Northern Mariana Islands
Japan
South Korea
North Korea
Taiwan
Hong Kong
Macao
Mongolia
Russia
Kaliningrad
Belgorod
Voronezh
Kursk
Tambov
Saratov
Volgograd
Astrakhan
Rostov
Krasnodar
Stavropol
Kalmykia
Dagestan
Chechnya
Ingushetia
North Ossetia
Kabardino-Balkaria
Karachaevo-Cherkessia
Adygea
Crimea
Sevastopol
Donetsk
Luhansk
Zaporizhzhia
Kherson
Mykolaiv
Odesa
Kyiv
Chernihiv
Sumy
Poltava
Kharkiv
Dnipro
2
13
3
2
4
21
12
2
2
12
4
8
5
61
19
6
2
2
5
9
2
4
3
3
6
5

Wer sind Sie?

Bitte stehen bleiben, wenn die folgende Aussage wahr ist.

Ich arbeite in einem oder für ein Museum

Unsere Organisation sollte sich verändern und anpassen

Deshalb möchte ich meine Arbeitsweise anpassen

Ich möchte gerne den Veränderungsprozess in unserer Organisation anführen

Ich bin hier, weil:

- Ich etwas über “Veränderung” lernen will, um es dann anzuwenden
- Mich das Thema interessiert, auch wenn ich es nicht anwenden werde
- Sonstiges

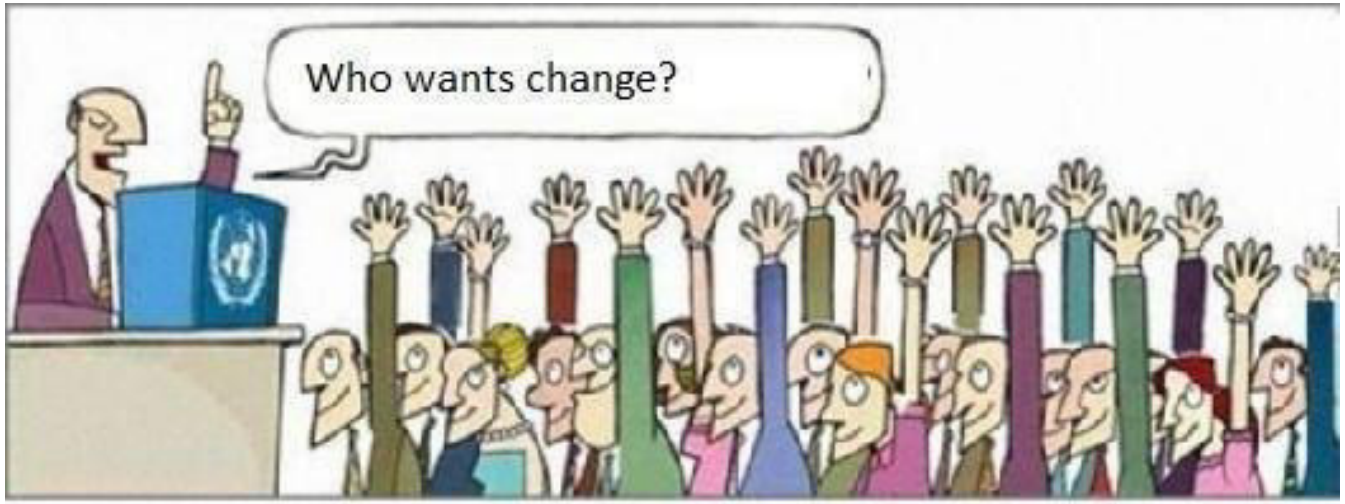
Inhalt

Vorstellung und Zielsetzung

Impuls: Drei Erfahrungswerte

Gruppenarbeit und Präsentation

Ist Veränderung möglich?



Wollen wir Veränderung?

<u>oder</u>

Wollen wir uns verändern?

Wollen wir Veränderung?

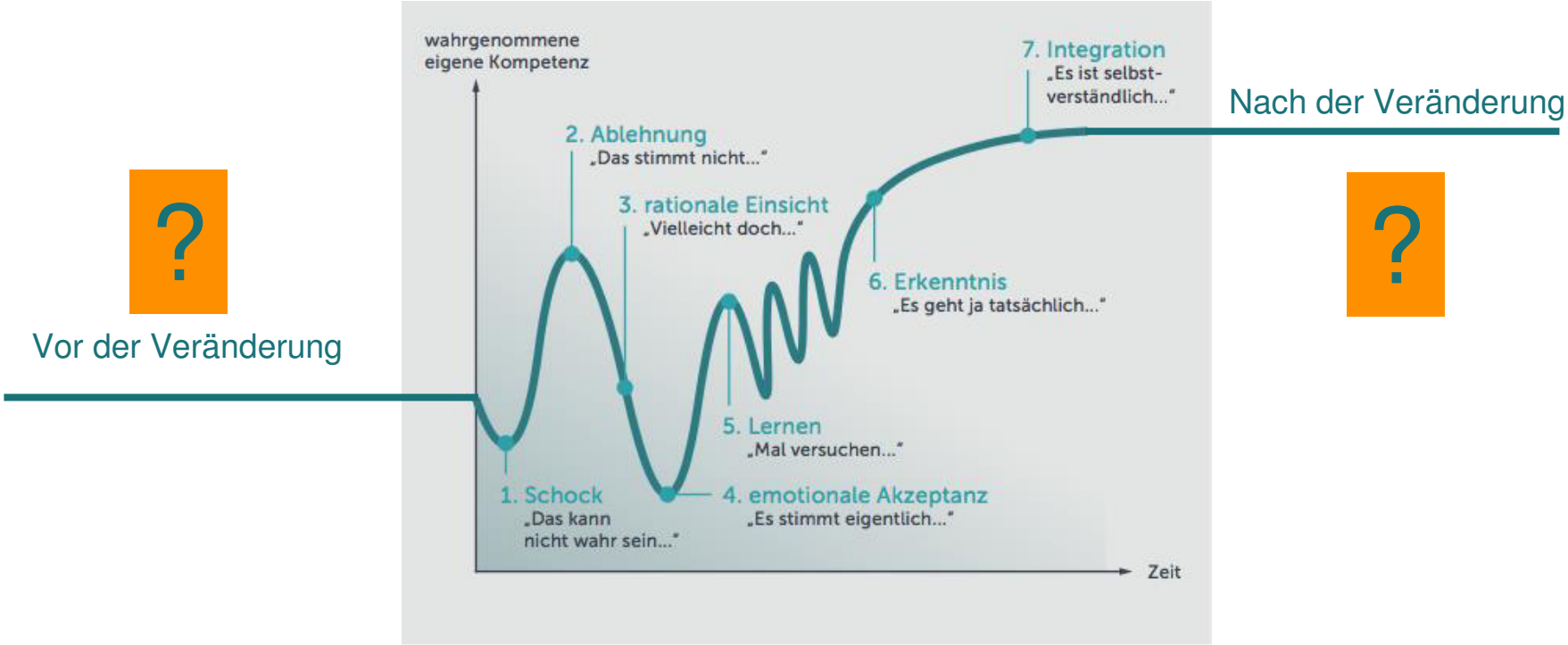
<u>Oder</u>

Wollen wir uns verändern?

aber

wer ist für die Veränderung verantwortlich?

Es gibt ein Dschungel an Konzepten! Aber ist eine punktuelle Veränderung der richtige Blickwinkel?



Quelle und Übersicht: https://organisationsberatung.net/change-management-modelle-im-vergleich/

In Zeiten des ständigen Wandels:
Strategie der Organisation = Strategie für Veränderungen

5 Führung: Klare Vision, Roadmap & Verantwortung! ABER hören Sie zu und binden sie ein.

1 Sinn: Was ist der tiefere Sinn? Für was machen wir es?

Strategie (für Veränderung)

4 Kultur: Stärken Sie eine Kultur des ständigen Lernens & der Zusammenarbeit!

2 Umfassend: Zeigen Sie ein inhaltlich umfassendes Konzept auf

3 Investition in Menschen: Befähigen Sie Mitarbeiter für den Wandel und neue Themen

In Zeiten des ständigen Wandels:
Strategie der Organisation = Strategie für Veränderungen

5 Führung: Klare Vision, Roadmap & Verantwortung! ABER hören Sie zu und binden sie ein.

1 Sinn: Was ist der tiefere Sinn? Für was machen wir es?

Strategie (für Veränderung)

4 Kultur: Stärken Sie eine Kultur des ständigen Lernens & der Zusammenarbeit!

2 Umfassend: Zeigen Sie ein inhaltlich umfassendes Konzept auf.

3 Investition in Menschen: Befähigen Sie Mitarbeiter für den Wandel und neue Themen

Beispiel 1: Fähigkeit sich selbst zu reflektieren, ist die Grundlage zu effektiven Zusammenarbeit

Ausgangslage: Persönlichkeitsworkshop mit fließenden Übergang zu inhaltlichen Themen

Ziel: Stärkung der Selbstreflektion mit dem Ziel Zusammenarbeit im Team/ Kollegen zu verbessern

Resultate:

1. Mehrere Wege führen zum Ziel
2. Die Kombination von verschiedenen „Typen“ ist schwieriger, aber effektiver für gute Lösungen
3. Selbstreflektion im Alltag ist schwierig → Etablierung als Wert im Team!

In Zeiten des ständigen Wandels:
Strategie der Organisation = Strategie für Veränderungen

Strategie (für Veränderung)

1 **Sinn:** Was ist der tiefere Sinn? Für was machen wir es?

2 **Umfassend:** Zeigen Sie ein inhaltlich umfassende Konzept auf.

3 **Investition in Menschen:** Befähigen Sie Mitarbeiter für den Wandel und neue Themen

4 **Kultur:** Stärken Sie eine Kultur des ständigen Lernens & der Zusammenarbeit!

5 **Führung:** Klare Vision, Roadmap & Verantwortung! ABER hören Sie zu und binden sie ein.

Beispiel 2: Lernkultur und Zusammenarbeit stärken

In Zeiten des ständigen Wandels:
Strategie der Organisation = Strategie für Veränderungen

5 Führung: Klare Vision, Roadmap & Verantwortung! ABER hören Sie zu und binden sie ein.

1 Sinn: Was ist der tiefere Sinn? Für was machen wir es?

Strategie (für Veränderung)

4 Kultur: Stärken Sie eine Kultur des ständigen Lernens & der Zusammenarbeit!

2 Umfassend: Zeigen Sie ein inhaltlich umfassendes Konzept auf.

3 Investition in Menschen: Befähigen Sie Mitarbeiter für den Wandel und neue Themen

Beispiel 3: Eine klare Vision, Strategie, messbare Ziele, Initiativen auf „einer Seite“.

Mission	**Naturwissen interessant an an alle Altersklassen vermitteln**		
Positionierung	**Das Museum zum Erleben und Mitmachen**		
Brandwerte	Kompetent, Innovativ, Interaktiv, Freundlich		
Ziele	**Ziel 1: Finanziell**	**Ziel 2: Interaktive Angebote**	**Ziel 3: Digitale Angebote**
	Erhöhung der Besucherzahl von 1 Mio (2016). auf 1,5 Mio bis 2020	*Interaktion mit Besucher wird schrittweise eingebaut und führt zu stetige Weiterentwicklung*	*Museum schafft jedes Jahr drei neue Digitale Angebote*
Ziele 2018	*KPI 2018: 1,15 Mio Besucher*	*KPI 2018: 20% der Besucher nutzen die Interaktiven Angebote im bzw. vor dem Musemsbesuch*	*Einführung eine App als Alternative zu aktuelle Headset*
Strategie	**Das Museum ermöglicht seine Kunden naturwissenschaftliche Phänomen interaktiv zu erleben und bietet digitale Inhalte für alle Formate**		
Strategische Initiative 1	**Besucherwahrnehmung 2018**: "90% Weiterempfehlungsquote der Besucher""		
	Messung: Besucher mit NPS Score "Würden Sie einen Besuche im Museum weiterempfehlen" 9/10 mit Ja. 5		
Strategische Inititiative 2	**Digital "the new normal":** "Klare Fokussierung .."		

Beispiel 3: Führen Sie einen „Backlog“ und „Stand-ups“ ein, um Fortschritt unmittelbar erlebbar zu machen.

Prio	Bereich	EPIC	Verantwortlich	Abnahmekriterium	Kunden /Business Nutzen (KBN)	Kunden-Business Nutzen	Aufwand (Dauer)	Attraktivität gewichtet
990	Vertriebsprozesse	Dokumentation und Optimierung aller Prozesse für Anfragen im Innendienst/ Bearbeitung Aussendienst	Sabrina	Neue Arbeitsprozesse sind in Confluence dokumentiert und im Team Stand-up vorgestellt	Kunden erhalten konsistenten Service bei Anfragen / Neue Mitarbeiter können schneller eingearbeitet werden	100	**35**	**2,86**
980	Weiterbildung	Schulungsbedarf aller Innendienst-Mitarbeiter ist ermittelt und eine Schulungsplan ist erstellt	Dennis	Jeder Mitarbeiter hat bis Ende Q1 an einer Schulung teilgenommen	Kunden werden besser beraten insbesondere im Hinblick auf Gesprächsführung und dem allgemeinem	13	**5**	**2,60**

In Zeiten des ständigen Wandels:
Strategie der Organisation = Strategie für Veränderungen

5 Führung: Klare Vision, Roadmap & Verantwortung! ABER hören Sie zu und binden sie ein.

1 Sinn: Was ist der tiefere Sinn? Für was machen wir es?

Strategie (für Veränderung)

4 Kultur: Stärken Sie eine Kultur des ständigen Lernens & der Zusammenarbeit!

2 Umfassend: Zeigen Sie ein inhaltlich umfassende Konzept auf.

3 Investition in Menschen: Befähigen Sie Mitarbeiter für den Wandel und neue Themen

Inhalt

Vorstellung und Zielsetzung

Impuls: Drei Erfahrungswerte

Gruppenarbeit und Präsentation

Organisation der Gruppenarbeit „Change Management in einer kulturellen Institution“

Einteilung der Gruppen und Bestimmung der Moderatoren

Sammlung von Herausforderungen in Ihrem Arbeitsumfeld (10 Minuten)

- Noreen Klingspor berichtet von Ihren Herausforderungen
- Offene Wortmeldung und Sammlung am Flipchart

Gruppenarbeit (20 Minuten)

- Jede Gruppe bestimmt Personen für die Präsentation
- Jede Gruppe bearbeitet eine Fragestellung unter Anleitung des Moderators
- Dokumentation auf dem Flipchart

Präsentation pro Gruppe 5 Minuten (15 Minuten)

Noreen Klingspor

Koordinatorin Digitale Museumspraxis am

Landesmuseum Württemberg

berichtet von ihren Herausforderungen

Ihre Herausforderungen?

Aktuelle Projekte?

Aktuelle Spannungsfelder?

Organisation der Gruppenarbeit „Change Management in einer kulturellen Institution“

Einteilung der Gruppen und Bestimmung der Moderatoren

Sammlung von Herausforderungen in Ihrem Arbeitsumfeld (10 Minuten)

- Noreen Klingspor berichtet von Ihren Herausforderungen
- Offene Wortmeldung und Sammlung am Flipchart

Gruppenarbeit (20 Minuten)

- Jede Gruppe bestimmt Personen für die Präsentation
- Jede Gruppe bearbeitet eine Fragestellung unter Anleitung des Moderators
- Dokumentation auf dem Flipchart

Präsentation pro Gruppe 5 Minuten (15 Minuten)

Organisation der Gruppenarbeit „Change Management in einer kulturellen Institution“

Einteilung der Gruppen und Bestimmung der Moderatoren

Sammlung von Herausforderungen in Ihrem Arbeitsumfeld (10 Minuten)

- Noreen Klingspor berichtet von Ihren Herausforderungen
- Offene Wortmeldung und Sammlung am Flipchart

Gruppenarbeit (20 Minuten)

- Jede Gruppe bestimmt Personen für die Präsentation
- Jede Gruppe bearbeitet eine Fragestellung unter Anleitung des Moderators
- Dokumentation auf dem Flipchart

Präsentation pro Gruppe 5 Minuten (15 Minuten)

Vorschlag Workshop Strukturierung

1. **Offene Diskussion zum Überthema / brainstom (5 Minuten)**

2. **Zuordnung und Priorisierung der Punkte unter (10 Minuten)**
   1. Ausgangslage / Analyse
   2. Lösungsalternativen
   3. Empfehlung & nächste Schritte

3. **Dokumentation der Ergebnisse auf EINER Flipchart Seite (5 Minuten)**

2 Ausgangslage, schaffen, dass Digital. möglich ist

1 – Finanzielle Ressourcen:

Personelle Ressourcen / technische Ausstattung
freier Speicherplatz

Knowhow

Juristische Vorraussetzungen (z.B. Urhebrecht, Bildrechte)

2 – Haushalt umstrukturieren

Zusätzliche & alternative Finanzquellen / Sponsoring / Geschäftsmodelle

"Digitale" Ehrenamtliche / Crowdsourcing

Qualifizierung d. Mitarbeiter

Restrukturierung der Aufgaben

3 – freier Speicherplatz

Schulung Drittmittelaquise

Konkrete Kooperationen / Netzwerke

Lobby-Arbeit öffentlichkeitswirksam

Freiräume schaffen für eigene Motivation + Kreativität

Verwaltung Form + Behandlung

Demokratisierung !? des Museums

besucherorientiert

- Reichweite erhalten / vergrößern
- neue Zielgruppen
- neue Kommunikationswege
- bisher: statische Einrichtung – verhalten
  wenig Fluktuation

2 Lösungsansätze

2. Zielgruppen definieren
1. Neues Selbstverständnis
   - Neue Formate z.B. partizipativ
3. Neue Teams
   - Vermittlung stärken
   - Kommunikationswege neu

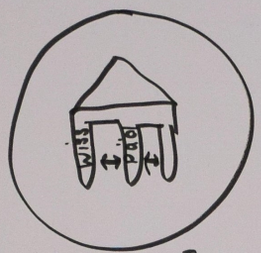
Empfehlungen

- Denken ändern!
- Organisationsstrukturen
- Kooperative Arbeitsformen entwickeln
- Neue Formen der Besucherforschung
- Personal + Gesellschaftsstrukturen anpassen → Bedarf

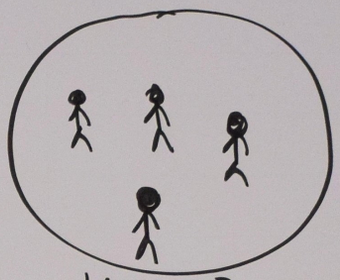
1) Rolle im Museum
Verhältnis (PAD vs VD)
7) Öffng Museum mit Community
Nutzung

Ausgangslage

- veränderte Erwartungshaltung von außen
- " " von innen

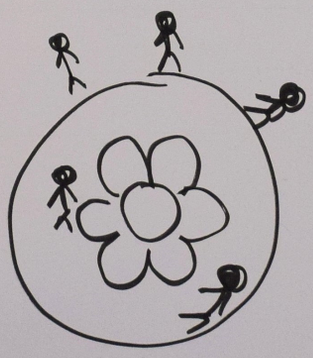


Kosmos Museum



Kosmos Gesellschaft

Lösungsalternativen



Interaktion!
Vielfältigkeit

Empfehlung/nächste Schritte

- Hierarchien anpassen/auflösen
- Türen öffnen (intern + extern)
- Fehlerkultur
- Wertschätzung → win-win

PREDICT 42

Dr. Johannes Fuhr
johannes@predict42.com
www.predict42.com
Linkedin: www.linkedin/johannesfuhr