Change Management

Dozentin
Mira Maria Meiler,
your partner for change
www.essenceconsulting.at

100 offene Lernfragen zur Stoffreflexion

1. Wo liegt der Ursprung von Change Management?
2. Wer waren die Hauptvertreter, die im 20. Jahrhundert die Entwicklung des Change Management beeinflussten?
3. Was bedeutet Change Management?
4. Wie unterscheidet sich Change Management von Organisationsentwicklung?
5. Was versteht man unter Systemischem Change Management?
6. Welche Haltung kann als systemisch bezeichnet werden?
7. Erläutern Sie die verschiedenen Aspekte einer systemischen Haltung?
8. Was bedeutet der Begriff VUCA und wie ist er entstanden?
9. Erläutern Sie die Bedeutung der einzelnen Buchstaben von V-U-C-A in Zusammenhang mit der heutigen Wirtschaft
10. Was bedeutet der Begriff BANI?
11. Erläutern Sie die Bedeutung der einzelnen Buchstaben von B-A-N-I
12. Wie unterscheiden sich die Konzepte VUCA und BANI voneinander?
13. Wie entstand die Veränderungskurve von Kübler-Ross?
14. Beschreiben Sie die Phasen der Veränderungskurve von Kübler-Ross anhand eines persönlichen Beispiels, wo Sie eine plötzliche Veränderung erlebt haben?
15. Was bewirkt Change Management bei größeren Veränderungen in Unternehmen?
16. Wann ist das Modell „The Four Rooms of Change“ entstanden und wozu kann es eingesetzt werden?
17. Beschreiben Sie die vier Räume des „House of Change“
18. Welche typischen Zitate und Verhalten von Mitarbeitenden gibt es zu Beginn einer Veränderung im „Raum der Selbstzufriedenheit“?

19. Welche Fragen sollte sich das Management im „Raum der Selbstzufriedenheit“ stellen, um gut kommunizieren zu können?
20. Welche typischen Zitate, Gefühle und Verhalten von Mitarbeitenden gibt es im „Raum der Verleugnung“?
21. Was kann passieren, wenn ein*e Mitarbeiter*in sehr lange im „Raum der Verleugnung“ verweilt?
22. Welche typischen Zitate, Gefühle und Verhalten von Mitarbeitenden gibt es im „Raum der Verwirrung“?
23. Was kann passieren, wenn ein*e Mitarbeiter*in die Orientierungslosigkeit im „Raum der Verwirrung“ nicht mehr mittragen kann?
24. Welche typischen Zitate, Gefühle und Verhalten von Mitarbeitenden gibt es im „Raum der Erneuerung“?
25. Wie kann man den Weg durch das „House of Change“ abkürzen?
26. Reflektieren Sie eine persönliche Veränderung anhand des Modells „House of Change“
27. Wie entstand das 3-Phasen-Modell nach Lewin?
28. Beschreiben Sie die drei Phasen des Modells nach Lewin?
29. Aus welchen Gründen kann man nicht direkt mit der Veränderung starten, sondern braucht eine Auftau-Phase?
30. Warum wird das Modell von Lewin in der heutigen Zeit eher kritisch betrachtet?
31. Wann und auf Basis welcher Erkenntnisse ist das 8-Stufen-Modell nach Kotter entstanden?
32. Woran scheitern nach Meinung Kotters die meisten Veränderungsprozesse?
33. Wie lauten die 8 Stufen für Veränderungsprozesse nach Kotter?
34. Wie kann man Dringlichkeit in einem Change Prozess herstellen?
35. Was ist der Zweck einer Führungskoalition in einer Veränderung?
36. Beschreiben Sie die Wirkung einer gut kommunizierten Vision?
37. Quick wins zu generieren ist ein wichtiger Baustein in Veränderungsprozessen – welchen Nutzen bieten diese kleinen schnellen Erfolge?
38. Überlegen Sie anhand einer aktuell in Ihrem Unternehmen stattfindenden Veränderung, wie Sie die 8 Phasen nach Kotter nutzen können, um vorwärtszukommen.
39. Welche Kritikpunkte gibt es gegen das 8-Stufen-Modell nach Kotter?
40. Beschreiben Sie die 5 Phasen des Wandels nach Krüger?

41. Welche Bedenken gibt es zu den 5 Phasen des Wandels nach Krüger?
42. Stellen Sie die Sichtweise der klassischen Betriebswirtschaftslehre der systemischen Denkweise nach Senge gegenüber
43. Welche Schwächen hat eine traditionelle, kontrollierende Organisation laut Senge?
44. Welche Disziplinen sind Bestandteil einer Lernenden Organisation nach Senge?
45. Beschreiben Sie den Zusammenhang zwischen Personal Mastery und der Weiterentwicklung einer Organisation?
46. Was bedeutet es für die Veränderungsprozesse in Unternehmen, wenn wenig Bereitschaft besteht, die mentalen Modelle in Frage zu stellen?
47. Suchen Sie im Internet nach der Vision eines Unternehmens, das Sie begeistert. Wie wirkt diese auf Sie?
48. Wie ist zu erklären, dass ein Team von engagierten Managern, die einen individuellen IQ von über 120 haben, einen kollektiven IQ von 63 aufweisen?
49. Welche Kritikpunkte gibt es am Modell der Lernenden Organisation nach Senge?
50. Welche Motivation stand hinter der Entwicklung der Theorie U nach Scharmer?
51. Beschreiben Sie die einzelnen Fähigkeiten, die man entlang des „U" benötigt, um in einer komplexen Welt zu wirksamen Lösungen zu gelangen?
52. Was sagen Befürworter*innen und Kritiker zur Theorie U?
53. Erläutern Sie Vor- und Nachteile des Top-down und des Bottom-up Ansatzes im Change Management?
54. Welche drei Aspekte sollten bei der Weiterentwicklung von Organisationen berücksichtigt werden?
55. Was bedeutet die „agile" Weiterentwicklung einer Organisation?
56. Was ist eine systemische Schleife und welchen Nutzen hat sie?
57. Beschreiben Sie die vier Schritte der systemischen Schleife anhand eines aktuellen Beispiels aus Ihrem Arbeitsalltag
58. Nennen Sie die vier Aspekte einer hilfreichen Haltung in einem Change Projekt
59. Stellen Sie die Grundhaltung und Gewohnheiten eines „Richters" dem eines „Archäologen" gegenüber?
60. Nennen Sie mindestens drei Gründe, warum das Commitment des Topmanagements wichtig für einen Veränderungsprozess ist?
61. Welche Schritte gibt es im Vorgehensmodell für Change?

62. Was ist eine Projektumfeldanalyse?
63. Wie soll eine Change-Team in einem Veränderungsprozess zusammengesetzt sein?
64. Welche Aufgaben hat ein Change-Team in einem Veränderungsprozess?
65. Nennen Sie mind. drei Fragen, die Sie im Zuge der Standortbestimmung stellen können, um rasch relevante Informationen zu erhalten?
66. Welche Arten von systemischen Fragen kennen Sie?
67. Welchen Unterschied machen offene, systemische Fragen im Vergleich zu geschlossenen Fragen, die mit „ja" oder „nein" zu beantworten sind?
68. Nennen Sie einige Gründe, wieso die Definition einer Veränderungsvision ein wichtiger Schritt im Change Prozess ist?
69. Welchen Kriterien soll eine zugkräftige Vision laut Kotter entsprechen?
70. Erläutern Sie eine Methode, mit der Sie Maßnahmen in Richtung gewünschter Veränderung rasch und effizient bewerten können?
71. Was bedeutet „Magic Estimation"?
72. Welchen Vorteil hat es, zu Beginn eines Veränderungsprojekts Fehler zu machen?
73. Nennen Sie drei Werkzeuge, mit denen in einem Veränderungsprojekt eine konsequente Umsetzung erreicht werden kann?
74. Welchen Nutzen bietet eine agile Vorgehensweise in Change Projekten?
75. Wie erreicht man in Veränderungsprozessen die „kritische Masse"?
76. Wie entsteht Motivation für Veränderung?
77. Welche Herausforderungen hat das Management einer Organisation, wenn es Motivation für Veränderung erzeugen möchte?
78. Storytelling ist gerade wieder modern – welchen Nutzen hat eine gute Change-Story für einen Veränderungsprozess?
79. Was versteht man unter einer Heldenreise?
80. Welche drei Akte hat eine Heldenreise?
81. Beschreiben Sie die einzelnen Phasen einer Heldenreise anhand eines Abenteuer- oder Fantasy-Films
82. Was sollte man bei der Gestaltung einer Change Story beachten, sodass sie ihre volle Wirkung erzielt?
83. Welche Arten von Widerständen können in Change Prozessen vorkommen und wie begegnet man ihnen am besten?
84. Welche fünf Interessensgruppen können im Zuge eines Change Prozesses auftauchen?
85. Beschreiben Sie die geeignete Kommunikation für die jeweiligen Interessensgruppen?

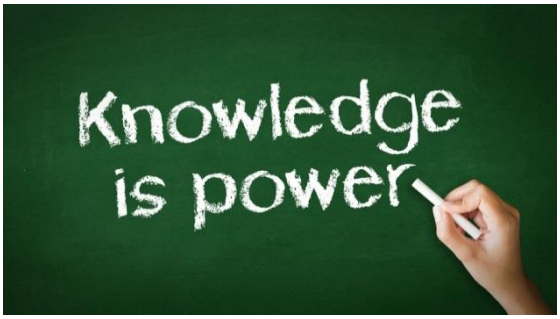
86. Um welche Interessensgruppen sollten sich Leitende von Change Projekten besonders bemühen?
87. Mitarbeitende können sich in einem Veränderungsprozess zu einem bestimmten Zeitpunkt in verschiedenen Räumen des „House of Change“ aufhalten – was heißt das für die Führungskräfte?
88. Welche Empfehlungen geben Sie Führungskräften, die am Beginn einer Veränderung stehen?
89. Wie können Führungskräfte ihre Mitarbeitenden unterstützen, wenn diese sich im Raum der Verleugnung befinden?
90. In welchem Raum des „House of Change“ ist es besonders wichtig für Führungskräfte, den Mitarbeitenden immer wieder Orientierung zu geben? Begründen Sie Ihre Antwort!
91. Was ist ein empfehlenswertes Verhalten für Führungskräfte im Raum der Erneuerung?
92. Nennen Sie je drei Dos and Don’ts für Führen in Veränderungsprozessen?
93. Was versteht man unter der Architektur eines Veränderungsprozesses?
94. Welche Phasen gibt es in einem Veränderungsprozess in der Praxis?
95. Nennen Sie mindestens drei Gründe für die Durchführung einer Systemdiagnose zu Beginn eines Change Projektes?
96. Welches Ziel verfolgen sogenannte Rückspiegelungs-Workshops bei der Geschäftsleitung und bei den Interviewten?
97. Welche Herausforderungen und Chancen können in der Arbeit mit einem Change-Team auftreten?
98. Welche Rolle hat das Leitungsteam bzw. der CEO in einem Veränderungsprojekt?
99. Was sollten Sie beachten, wenn Sie eine Großveranstaltung für sehr viele Mitarbeitende Ihres Unternehmens organisieren? Welche Wirkung haben Großveranstaltungen?
100. Was könnten Sie tun, wenn in den ersten Interviews und Meetings extrem emotionale Wortmeldungen auftreten?

Wir freuen uns auf Ihre Fragen!

Fragen vor Kursbeginn: studienberatung@amc.or.at
Fragen während des Kurses: studienabteilung@amc.or.at

Infos zur Bildungskarenz:
http://www.mba-studium.at/bildungskarenz

Wir wünschen viel Erfolg im Studium!



Auf zum nächsten Karrieresprung!