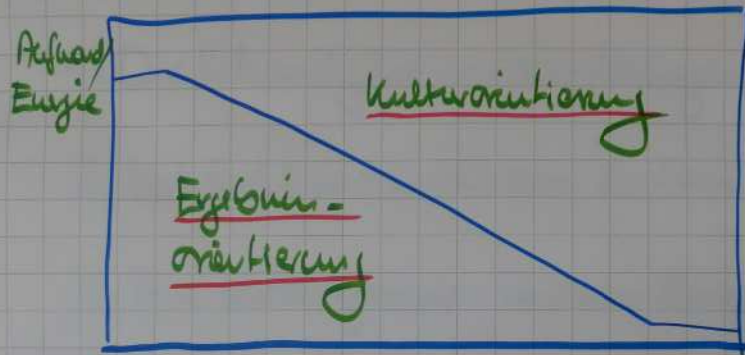


Grundüberlegungen für Veränderungsarchitekten



Bestehende
Formate u.
Bühnen

vs

Neue
Formate u.
Bühnen

Herzlich willkommen!

zu Workshop V Lehre im Dialog 2013

"Veränderungsprozesse
wirkungsroll gestalten"

am 21.11.2013

Dipl.-Sug. Christoph Schusel

Leitfragen:

Wie verhalten sich
Menschen in Veränderungs-
prozessen?

Was sind die
besonderen Herausforderungen
für Veränderungsprozesse
an Hochschulen?

Was sind hilfreiche
Perspektiven für die
Behandlung der Veränderungs-
Logik?

Wie formen sich
Veränderungsprozesse
gestalten? Wie
entfalten sie Wirkung?

Aufgabe

1. Mein bestes Erlebnis

mit Veränderungsprozessen
an der Universität

Bitte tauschen Sie sich
in kleinen Gruppen aus!



2. Was war daran so besonders?

Was können wir daraus lernen?

Bitte tauschen Sie sich aus!

<ul style="list-style-type: none"> • Lernende werden zu lebenden 	<p>angepasst an Zeitbudget</p>	<p>offen sein</p>
<p>Präsidium/Entscheid. der steht dahinter</p>	<ul style="list-style-type: none"> • positive Völkerei, Anpassung nicht immer für alle Beteiligten positiv. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gefühl gehört zu werden • Anerkennung
<p>gemeinsames „positives“ Ziel</p>	<p>Gutes) Leitlinie/Vorbereitung</p> <p>Konzept</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bottom up ↳ Prozess von unten nach oben
<ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung Inklusion • Weiterentwicklung Kinder, Möglichkeiten, ↳ Soziales 	<p>Hartnäckigkeit</p> <p>Siegt ☺</p>	<p>persönlicher Vorteil</p>
		<p>Mündliche Prüfungen → schriftliche Prüfungen + objektive Evaluation Akzent auf das Fach, statt auf die Person</p>

Appreciative Inquiry

Discovery
Was funktioniert besonders gut?

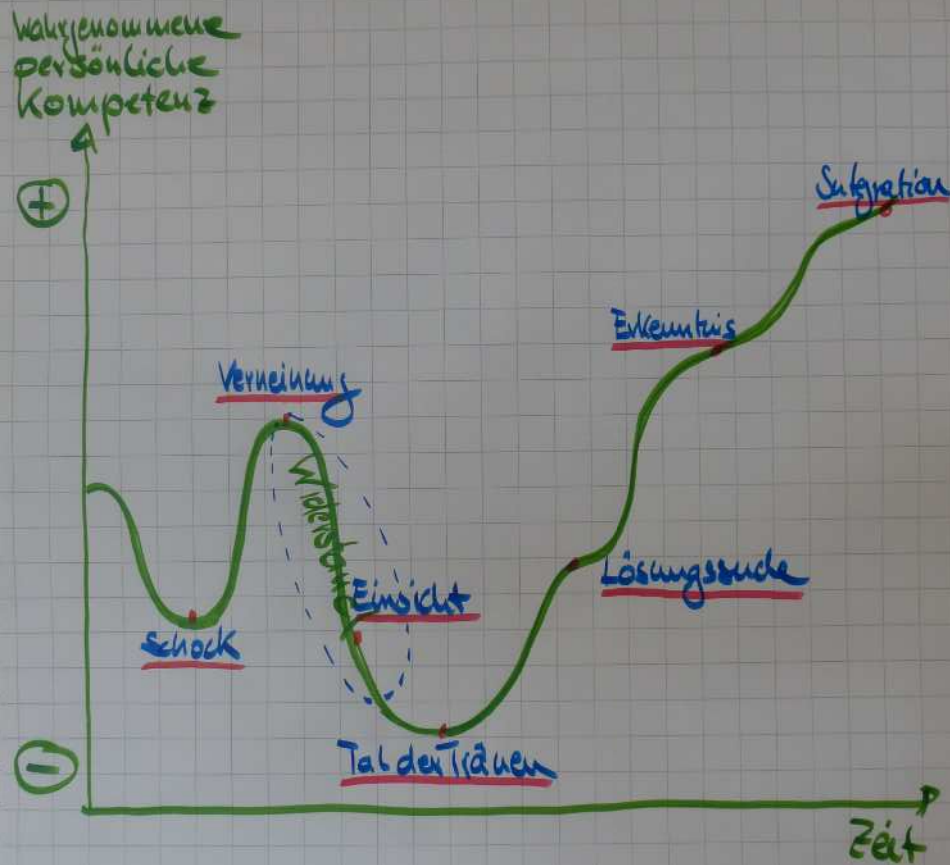
Dream
Wovon möchten wir mehr?

Delivery
Wie machen wir das Beste nachhaltig besser?

Design
Was macht uns anders und besser?

⇒ Ressourcenorientierung versus Defizitorientierung zu Beginn von Veränderungsprozessen

Phasen eines Veränderungsprozesses nach Lewin



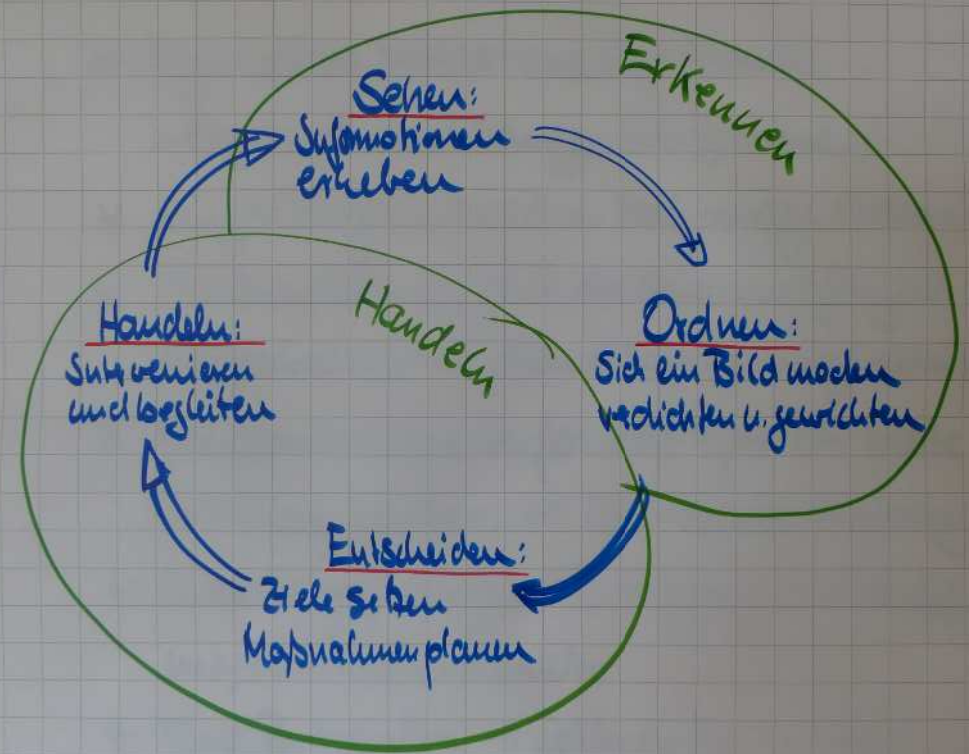
Besondere Herausforderungen für Veränderungsprozesse an Universitäten

- * Organisation besteht aus einer Anzahl weitgehend unabhängiger Subsysteme
- * Einige Gruppen besitzen hochgradige Autonomie
- * Hochschulleitung ist in der Handlungsfähigkeit eingeschränkt → fehlende Sanktionsmöglichkeit
- * Die demokratische Verfasstheit erfordert breite Beteiligungsprozesse → Demobürokratisierung
- * Entscheidungsfindung und Beteiligung sind häufig unsystematisch und unklar
- * Fluid Partizipation → fehlende Kontinuität
- * Verwurzelung der Wissenschaftler in der scientific community führt zu geringer Identifikation mit der eigenen Hochschule
- * Starke Widerstände aufgrund von Partikularinteressen

Steuerung von Veränderungsprozessen nach J. P. Kotter

1. Die Notwendigkeit von Veränderungen bewusst machen
2. Verbündete und Koalitionen suchen
3. Eine eindeutige Vision und klare Strategie entwickeln
4. Für eine durchgängige Kommunikation der Vision sorgen
5. Ausstattung der MA mit Befugnissen
6. Sicherstellen von kurzfristigen Erfolgen
7. Erreichte Vorteile absichern
8. Neuerungen kulturell verankern

Veränderungen ansetzen



Hilfreiche Blickwinkel auf Organisationen



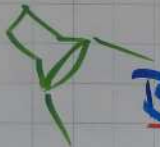
Struktur: Aufmerksamkeit, Rollen, Beziehungen



Kultur: informelle Regeln, Politik



Zentrale Prozesse: Kommunikations-, Problemlösung
u. Erfolgsprozesse



Balancen: Gleich-
und Ungleichgewichte



Grenzen: Äußere und innere Grenzen

⇒ Welche Hebelkräfte kann ich
nutzen?