

Projektreferenz

Generationendialog in
traditionellen Organisationen

 **change architects.io**

Summary: Generationendialog in traditionellen Organisationen

Projektziele:

- › Verständnissaufbau der Mitarbeiter*innen und im Mgmt.: Das Beste aus den beiden Welten analog und digital
- › Entwicklung einer gegenseitigen Wertschätzung der Unterschiedlichkeit über Generationen hinweg
- › Verbesserung der digitalen Transformationsfähigkeit bei jedem Einzelnen und in der Organisation
- › Schaffen eines Rahmens, der es jedem Beteiligten ermöglicht, seinen besten Beitrag einzubringen

Herausforderungen:

- › Für den Erfolg der digitalen Transformation kommt es entscheidend auf die Dialog-Bereitschaft und -fähigkeit aller Hierarchieebenen an. Dabei müssen zum ersten Mal in der Industriegeschichte vier sehr unterschiedliche Generationen (Baby Boomer, X, Y und Z) gemeinsam diese Vernetzungsleistung erbringen
- › Laut Shell-Jugendstudie 2019 fühlen sich junge Menschen generell nicht hinreichend gefragt und einbezogen
- › Die erfahrene Generation wiederum ist z.T. von neuen Techniken und Medien überfordert

Vorgehen:

- › **Workshop 1:** Bestandsaufnahme der erfolgskritischen Themen für den Generationendialog. Clustern von Practice-Themen und Benennen von Dialog-Verantwortlichen. Bearbeitung der Practice-Themen in gemischten Dialog-Teams. Mentoring durch Generationendialog-Profis.
- › **Workshop 2:** Präsentation der Ergebnisse der Dialog-Teams. Ableiten übergreifender Erkenntnisse und Festlegen von Maßnahmen zur Verhaltensanpassung und Vertiefung des Generationendialogs.
- › **Begleitung/ Mentoring:** Aufsetzen einer angemessenen Transformations-Architektur und Umsetzungsbegleitung

Erfolgsfaktoren:

- › Vorgespräch mit Auftraggeber*in zur Einschätzung der Ausgangslage
- › Einzelgespräche und Einbezug der jeweiligen Schlüsselpersonen der Generationen Baby Boomer, X, Y und Z
- › Praktisches Erproben der Meta-Kompetenzen "Kooperations- und Vernetzungsfähigkeit"
- › Hürden erkennen und Hürden abbauen: Praktisches Erarbeiten der Vor- und Nachteile aus analoger und digitaler Welt, Schaffung von „Aha-Erlebnissen“





Alexander Rauscher
Lead Architekt



Teresa Havlicek
Lead Architektin



Nicolas Kaiser
Lead Architekt

Kontakt:



hello@changearchitects.io



+43 1934 6805



change architects.io

mehr erfahren:



www.changearchitects.io



[Changearchitects.io_YouTube](https://www.youtube.com/Changearchitects.io)

About us

Warum es die change architects gibt

Hinter den **change architects** steht die Firma accilium mit ausgewählten Kooperationspartner*innen. In unseren Kundenprojekten, insbesondere im Bereich der Digitalisierung, stoßen wir immer wieder auf nicht zufriedenstellend verlaufende Transformationsvorhaben. Vielfach werden inhaltlich ausgezeichnete Konzepte erarbeitet, jedoch ohne dabei kulturelle Aspekte zu berücksichtigen oder Führungs- und Mitarbeiterebenen ausreichend zu involvieren. Die Umsetzung erzielt oft nicht die gewünschten Ergebnisse aufgrund von Hindernissen im sogenannten „nicht sichtbaren“ Bereich.

Für dieses Problem wollten wir **eine Lösung** finden. So wussten wir doch, durch unsere intensive Beschäftigung mit den Theorien rund um „integrale Organisationentwicklung“ von Ken Wilber und Frédéric Laloux, dass es auch besser und vor allem nachhaltiger geht:

Transformative Veränderungsprozesse müssen **ganzheitlich** gestaltet sein. Das bedeutet: Prozessanalyse **UND** Führungskräftecoaching. Zusammenarbeitsmodelle **UND** Mentaltraining. **Nicht entweder/oder.**

Wie die change architects entstanden sind

Eine Lösung erarbeiteten wir in einem **einwöchigen Design Sprint**, eine Methodik von Google Ventures zum schnellen Entwickeln und Validieren von Produkten und Services. In einem iterativen Prozess entstand **gemeinsam** mit potenziellen Kund*innen und Partner*innen die **Idee der change architects**.

Unsere Lösung ist ganz einfach. Nicht jede*r Berater*in muss alles können, doch **insgesamt betrachten wir Unternehmenstransformationen ganzheitlich**. Das bedeutet, für jede Organisation, die vor einem Veränderungsprojekt steht, werden individuelle Maßnahmen definiert, welche auf die spezifischen Vorbedingungen eingehen. Damit **verbinden wir** die Kompetenzen von systemischen Organisationsberatern und klassischen Unternehmensberatungen.

Um das **volle Spektrum der Change Architektur** anbieten zu können, arbeiten wir mit unterschiedlichsten Expert*innen und Partner*innen zusammen. **Gemeinsam** decken wir alle 4 Quadranten der ganzheitlichen Transformation (nach Ken Wilber und Frédéric Laloux) ab.

Was uns als change architects verbindet

- › Wir begleiten Ihre Transformation auf Basis **wissenschaftlicher Erkenntnisse und der integralen Systemtheorie**.
- › Wir behalten „DAS GANZE“ im Blick und verbinden die „**sichtbaren**“ mit den „**nicht sichtbaren**“ Bereichen.
- › Wir unterstützen Führungskräfte dabei, die **richtige Balance** zu halten.
- › Wir leben das **digitale Arbeiten** und **moderne Kulturen** im eigenen Unternehmen.
- › Wir **verbinden** Tradition und Erfahrung mit neuen, agilen Ansätzen.
- › Wir schaffen eine Kultur des **gegenseitigen Verständnisses** und leben den **Generationendialog**.