



RETHINKING
CHANGE

IN ORGANIZATIONS CONFERENCE

HERZLICH WILLKOMMEN!

POWERED BY
[bu:st]

Agenda 2024

RETHINKING KONFERENZ

TEIL 1		TEIL 2	
09:00 – 09:20	Check-in & Welcome	13:00 – 13:20	Keynote Dr. Frederik Hümmeke, Vantisgo
09:20 – 09:30	Opener Bernhard Pollety, [bu:st] group GmbH	13:20 – 13:30	Q&A
09:30 – 09:50	Expertentalk Denise Reckerth Michaela Golz, [bu:st] group GmbH	13:30 – 13:50	Keynote Dr.-Ing. Nela Murauer, Bravobike
09:50 – 10:00	Q&A	13:50 – 14:00	Q&A
10:00 – 10:20	Keynote Katharina Hohmann, Red Bull	14:00 – 14:20	Keynote Fabian Reuter, Porsche eBike Performance
10:20 – 10:30	Q&A	14:20 – 14:30	Q&A
10:30 – 10:45	Coffee & Networking	14:30 – 15:00	Coffee & Networking
10:45 – 12:00	Workshop Session <ol style="list-style-type: none">1. Organisationale Resilienz als Antwort auf unvermeidbare Veränderung2. Mensch und KI im Change – Wer beeinflusst wen?	15:00 – 15:45	Open Stage Discussion
		15:45 – 16:00	Outro

LUNCH



RETHINKING
CHANGE

IN ORGANIZATIONS CONFERENCE

OPENER

POWERED BY
[bust]

OPENER



BERNHARD POLLETY

CEO [bu:st] group GmbH



„Statt darüber nachzudenken, wer kurzfristig gewinnt, sollte es darum gehen, eine starke und gesunde Organisation aufzubauen, die über viele Generationen im Spiel bleibt.“

nach Simon Sinek, Das unendliche Spiel



RETHINKING
CHANGE

IN ORGANIZATIONS CONFERENCE

EXPERT TALK

POWERED BY
[bu:st]

EXPERTENTALK

Bridging Organizational Development and Projectmanagement.



DENISE RECKERTH

Teamleiterin
Circle Lead Organisationsgestaltung
[bu:st] group GmbH



MICHAELA GOLZ

Systemische Beraterin und Coach
Portfolio Lead Organisationsentwicklung
[bu:st] group GmbH

brittle

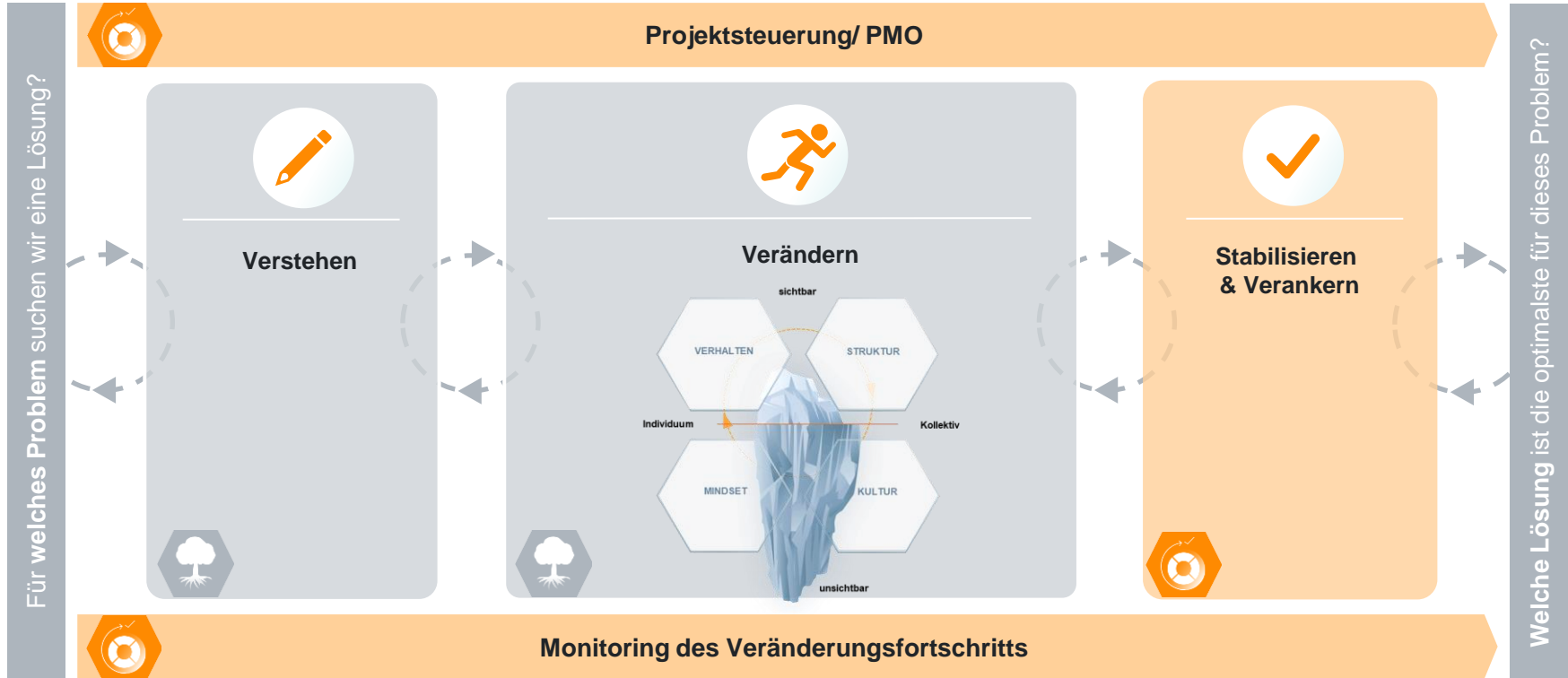
anxious

BANI

non-linear

incomprehensible

Die richtige Kombination aus Organisationsentwicklung und Projektmanagement stärkt die Anpassungsfähigkeit von Unternehmen.



RESILIENZ



ACHTSAMKEIT



RAAT



ANPASSUNGSFÄHIGKEIT



TRANSPARENZ

Resiliente Organisationen haben Eigenschaften vergleichbar zu einem Schwamm.



Leading by example ist die wirksamste Maßnahme zur Stärkung einer resilienten Organisation.





RETHINKING

CHANGE

IN ORGANIZATIONS
CONFERENCE

POWERED BY
[bu:st]



RETHINKING
CHANGE

IN ORGANIZATIONS CONFERENCE

KEYNOTE

POWERED BY
[bu:st]

KEYNOTE

Nothing is constant, except change – Organisationen als Veränderungsmanager.



KATHARINA HOHMANN

Program Manager Red Bull



RESILIENT ORGANIZATIONS

RETHINKING CHANGE Konferenz

München 10.10.2024

Katharina Hohmann

**”IN DIESER ORGANISATION
MÖCHTE ICH NICHT
ARBEITEN, WENN EINE
KRISE KOMMT”**

Zitat eines Top-Managers in einem Unternehmen

HOW DO YOU FEEL?

**WOULD YOU LIKE
TO WORK IN YOUR
ORGANIZATION
WHEN A CRISIS
HITS?**

Was macht eine Organisation "resilient"?

Kultur

"Wer wir sind"

Prozesse

"Wie wir arbeiten"

Charakteristika von resilienten Organisationen

„Problemlösungskompetenz“

Anpassungsfähigkeit

Kollaboration

Decision-Making

Resourcefulness

Leadership

Effektive Kommunikation

Proaktives Risikomanagement

Continuous Improvement

Beispiel 1 – BMW

TECHNISCHE ÄNDERUNGEN ALS STANDARD-PROZESS

- Internationaler Großkonzern
- Matrix-Organisation mit starken Projektmanagementstrukturen
- Eingebaute Prozesse
- Änderungsmanagement als “Standard”

Technisches Problem in der laufenden Serie, das dringend gelöst werden muss.



Adaptability	★★
Decision-Making	★★★
Communication	★★★★
Leadership	★★★★
Kollaboration	★★

Beispiel 2 – Safari Camp

LÖSUNGEN FINDEN MIT LIMITIERTEN RESSOURCEN

- Eigentümer-geführt
- Lokale Crew mit eingeübten Abläufen
- Stark limitierte Ressourcen
- Eigenständigkeit, Einfallsreichtum

Großer Teil des Equipments wird kurz vor Eröffnung in einem Brand beschädigt

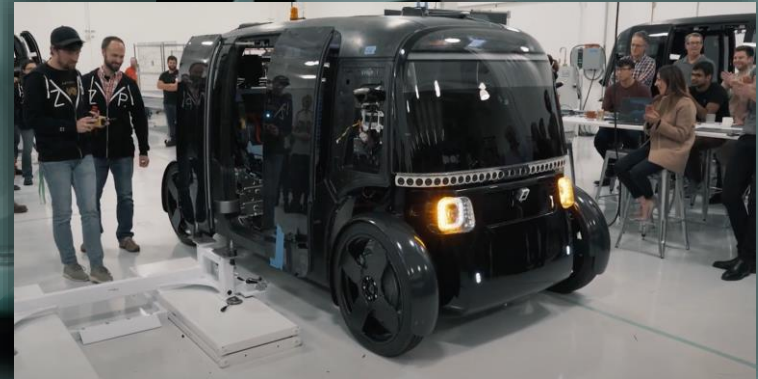
Adaptability	★★★
Decision-Making	★★★
Kollaboration	★★
Resourcefulness	★★★



Beispiel 3 – Zoox

RISIKOBEREITSCHAFT & AGILITÄT

- Schnell wachsendes Silicon Valley Start-up
- Gründer-geführt und durch Investoren finanziert (Board)
- "Standard" Automotive Matrix + Silicon Valley Mentalität



Adaptability	★★★
Decision-Making	★★
Communication	★★
Leadership	★★
Kollaboration	★★★

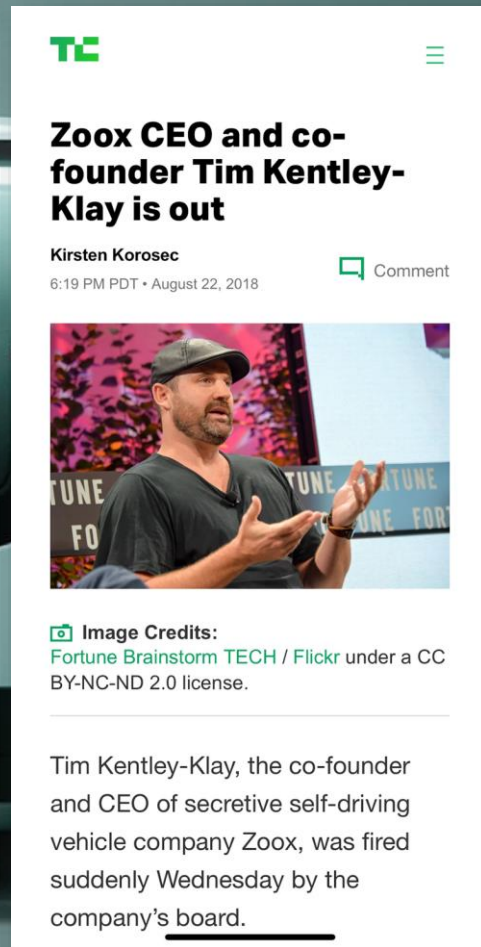
Beispiel 3 – Zoox

RISIKOBEREITSCHAFT & AGILITÄT

- Schnell wachsendes Silicon Valley Start-up
- Gründer-geführt und durch Investoren finanziert (Board)
- "Standard" Automotive Matrix + Silicon Valley Mentalität

What changed?

Adaptability	★★★
Decision-Making	★★
Communication	★★
Leadership	★★
Kollaboration	★★★



The image shows a screenshot of a TechCrunch article. At the top left is the TechCrunch logo (TC) and a menu icon. The article title is "Zoox CEO and co-founder Tim Kentley-Klay is out". Below the title is the author's name "Kirsten Korosec" and the publication time "6:19 PM PDT • August 22, 2018". There is a "Comment" button with a speech bubble icon. The main image shows Tim Kentley-Klay, a man with a beard wearing a dark t-shirt and a cap, speaking at a podium. Behind him is a screen displaying the word "ZOOX" and some text about "FORTUNE". Below the image is the "Image Credits" section, which reads: "Image Credits: Fortune Brainstorm TECH / Flickr under a CC BY-NC-ND 2.0 license." At the bottom of the screenshot, the beginning of the article text is visible: "Tim Kentley-Klay, the co-founder and CEO of secretive self-driving vehicle company Zoox, was fired suddenly Wednesday by the company's board."

Beispiel 4 – Red Bull

PERSONENBEZOGENE STRUKTUREN

- Familienunternehmen
- Alle Entscheidungen zentralisiert über wenige Personen

Adaptability	★★
Decision-Making	★★★★
Communication	★
Leadership	★★
Kollaboration	★

Beispiel 4 – Red Bull

PERSONENBEZOGENE STRUKTUREN

- Familienunternehmen
- Alle Entscheidungen zentralisiert über wenige Personen

What changed?

Adaptability	★ ★
Decision-Making	★ ★ ★
Communication	★
Leadership	★ ★
Kollaboration	★



SPORTS BUSINESS EXKLUSIV SCHWERPUNKT

Diesen Artikel teilen

Mark Mateschitz, Sohn des Red-Bull-Chefs Dietrich Mateschitz, hat nach dem Tod seines Vaters bekanntgegeben, dass der Konzern künftig von einem dreiköpfigen Managerteam geführt wird.

„Wie von meinem Vater und mir vorgeschlagen und gewünscht, und von unseren thailändischen Partnern unterstützt, wird ein Board of Directors die Geschäfte von Red Bull führen. Es besteht aus Franz Watzlawick (CEO Beverage Business), Alexander Kirchmayr (CFO) und Oliver Mintzlauff (CEO Corporate Projects und Investments). Franz, Alexander und Oliver waren unser Wunschteam. Ich bin sehr froh, dass sie die Aufgabe übernehmen“, schrieb **Mark Mateschitz**.

Roland Concin, der weltweit die Abteilung „Operations“ leitete, verlässt seine Position, ebenso wie Red-Bull-Finanzchef Walter Bachinger und Volker Viechtbauer (Leiter Rechts- und Personalabteilung). Alle drei wollen dem Konzern als Berater weiterhin zur Verfügung stehen. „Sie werden mit ihrer Erfahrung und ihrem Know-how das Board of Directors und damit letztlich uns alle dabei unterstützen, die Arbeit meines Vaters erfolgreich in seinem Sinne fortzuführen.“

→ Umstellung auf “neue” Organisation braucht Zeit (Prozesse & Kultur)

Wie kann Projektmanagement Unternehmen resilienter machen?



Wie kann Projektmanagement Unternehmen resilienter machen?

Adaptability & Problem-Solving

In Projekt- und Matrix Organisationen können schnell und situationsspezifisch neue Projekte in bestehenden Strukturen aufgesetzt werden

Effektive Kommunikation, Kollaboration

Projektmanager verbringen rund 80% ihrer Zeit damit zu kommunizieren/koordinieren um Kollaboration zu verbessern

Proaktives Risikomanagement

Risikomanagement ist Kernaufgabe von Projektmanagement, PM bietet entsprechende Methoden & Tools (Risiko Matrix,...)

Decisiveness & Decision Making

Projektmanagementstrukturen schaffen Entscheidungsstrukturen (Gremienmanagement), bereitet Entscheidungen vor (Stakeholder)

Agile Kultur & Förderative Strukturen

Agile Projektmanagement-Ansätze bieten Chancen (Motivation, Accountability, Self-Organized Teams)

Pro
Tip

Prozesse lean und simpel zu gestalten (80%) schafft Struktur und Erwartungssicherheit, ohne die Organisation zu lähmen, und ermöglicht zügige Entscheidungen & Flexibilität

Kultur, die Accountability fördert (Entscheidungen auf unterer Ebene), aber Fehler zulässt, mit offener Kommunikation (Wissen teilen)

HOW DO YOU FEEL NOW?

**WOULD YOU LIKE
TO WORK IN YOUR
ORGANIZATION
WHEN A CRISIS
HITS?**



RETHINKING

CHANGE

IN ORGANIZATIONS
CONFERENCE

POWERED BY
[bu:st]



RETHINKING
CHANGE

IN ORGANIZATIONS CONFERENCE

KEYNOTE

POWERED BY
[bust]

KEYNOTE

Neuroscience of Change: Was unser Gehirn über erfolgreiche Transformation verrät.



DR. FREDERIK HÜMMEKE

Geschäftsführer VANTISGO



RETHINKING

CHANGE

IN ORGANIZATIONS
CONFERENCE

POWERED BY
[bu:st]



RETHINKING
CHANGE

IN ORGANIZATIONS CONFERENCE

KEYNOTE

POWERED BY
[bust]

KEYNOTE

Das ist kein Stillstand – Ich nehme Anlauf! Berufliche Veränderung für Konzernbeamte.



DR.-ING. NELA MURAUER


COO Bravobike GmbH



Das ist kein Stillstand – Ich nehme Anlauf!

Berufliche Veränderung für Konzernbeamte.

Du bist immer
nur eine
Entscheidung
von einem
vollkommen
anderen Leben
entfernt.



“The future doesn’t exist. The only thing that exists is now and our memory of what happened in the past. But because we invented the idea of a future, we’re the only animal that realized we can affect the future by what we do today.”

- David Suzuki

Blindes Routing



Ein harter
Anstieg am
falschen Berg.



JOBRAD

Wann justieren
wir wirklich
unsere
Routenwahl
unterwegs?



Vom Warten auf Wachstum.



Korrekturen der Routenwahl.

Wir kürzen ab.
Ziel bleibt.



Wir verlängern.
Ziel bleibt.



Wir kehren um &
geben das Ziel auf.



Wir ändern das Ziel und
laufen weiter.



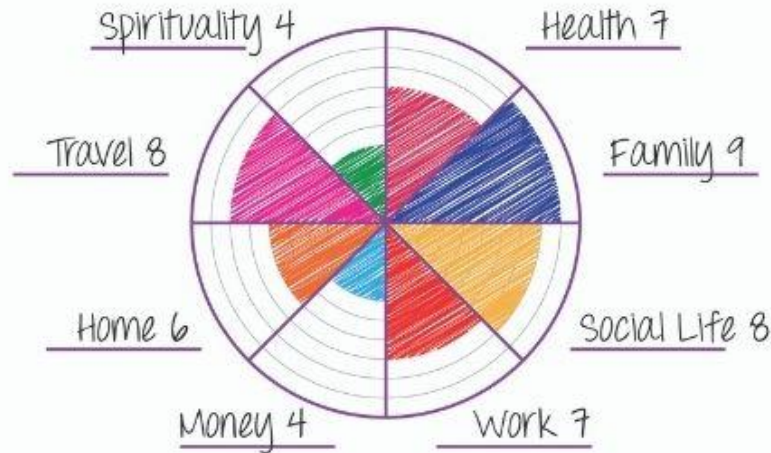
Was hindert uns daran ein neues Ziel zu wählen oder eine Abkürzung zu nehmen?



Was bedeutet eigentlich „in Balance sein“?



Wer bin ich? Und wenn ja, wie viele? Schonungslose Ist-Analyse.



Wie kannst Du herausfinden, wo du stehst?

Definieren des individuellen Solls

In welchen Bereichen des Lebens erfüllt was für Dich 100%?

Tools: Wheel of Life, Maslowsche Bedürfnispyramide, Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan

Definieren des individuellen Ists

In welchen Bereichen des Lebens stehst du für dich wo? Wo siehst du ein Delta?

Wo stand ich?



Welche Zutaten braucht dein Leben?

Definieren des individuellen Ists

In welchen Bereichen des Lebens stehst du für dich wo? Wo siehst du ein Delta?

Definieren von Ideen & Maßnahmen



Rolle vs. Persönlichkeit



Gestalte deine Persönlichkeit.



Chocolate Chips



Blueberries



Blackberries



Banana



Almond



Coconut



Pineapple



Pomegranate



Oreo



M & M



Mango



Mixed Nuts



Kiwi



Mochi



Granola



Gummy Bear



Fruity Pebbles



Cantaloupe



Yogurt Chips



Raspberries



Walnut



Watermelon



Strawberries

Deine Umgebung spielt auch eine Rolle!

Prüfe, wo du bist

Wenn eine Blume nicht blüht
wem gibst du die Schuld?
Prüfst du den Samen
sprichst ihm zu mit Geduld?
Oder siehst du seine Umwelt
und setzt daran an
zu prüfen, was an dieser
deine Blume hindern kann?

Ist es das Licht, wie es fällt
vielleicht die Erde, die sie hält
vielleicht die Luft, an der sie steht
vielleicht das Wasser, das ihr fehlt?

Wenn sich ein Mensch nicht entfaltet
sucht man den Grund in seinem Sein
Dabei ist er des Wachsens fähig
doch sein Umfeld hält ihn klein
Darum prüfe, wo du bist
und welche Änderung es braucht
damit dein Biotop nicht länger
dein Potenzial zum Blühen raubt



Was ist das Schlimmste, das passieren kann?



Du bist nur eine Entscheidung von einem
vollkommen neuen Leben entfernt.

MUT

Das ist kein Stillstand – nimm Anlauf!



Danke

Folgen Sie uns:



JOBRAD



RETHINKING

CHANGE

IN ORGANIZATIONS
CONFERENCE

POWERED BY
[bu:st]



RETHINKING

CHANGE

IN ORGANIZATIONS
CONFERENCE

POWERED BY
[bu:st]



RETHINKING
CHANGE

IN ORGANIZATIONS CONFERENCE

KEYNOTE

POWERED BY
[bust]

KEYNOTE

Learnings from founding, selling and merging a company.



FABIAN REUTER

Director Product Management Porsche eBike Performance



RIDING THE CHANGE

FRZUA

A company is an **ever-**
changing organism.



GROWING A START UP

AN EVER-CHANGING ORGANISM

- ⚡ People drive the change
- ⚡ Fear of change versus longing for progress
- ⚡ As long as a management honestly cares for people and reflects, change will work
- ⚡ Culture can't be defined, it emerges and changes



Guidance is key in a post
transaction phase.



POST TRANSACTION PHASE

CANDID BUT STRAIGHT

- ⚡ Listen to the people and take the status into consideration
- ⚡ But be straight in decisions and structure, people mostly accept „overruling“
- ⚡ Straightness wins over pleasing
- ⚡ Transparency and fair handling of everyones situation





Thank You

FRZUA



RETHINKING
CHANGE

IN ORGANIZATIONS CONFERENCE

POWERED BY
[bu:st]



RETHINKING
CHANGE

IN ORGANIZATIONS CONFERENCE

DANKE!

POWERED BY
[bust]

FOKUS.

Wie wir produktiver arbeiten und gleichzeitig unser Stresslevel senken können.



JETZT ANMELDEN:

MASTER
CLASS

[bu:st] ACADEMY



RETHINKING

CHANGE

IN ORGANIZATIONS
CONFERENCE

POWERED BY
[bu:st]

[bu:st] group GmbH
Oskar-Schlemmer-Str. 3
80807 München

www.bu-st.de

POWERED BY
[bu:st]