

Wirksam führen in Veränderungsprozessen

Ein Trainingskonzept für Nachhaltigkeit & Verhaltensänderung im Führungsalltag

HansJörg Schumacher
roloff & schumacher gmbh
Kurfürstendamm 194
10707 Berlin
☎ + 49 (0)30.700 159 744
www.rolloffundschumacher.de

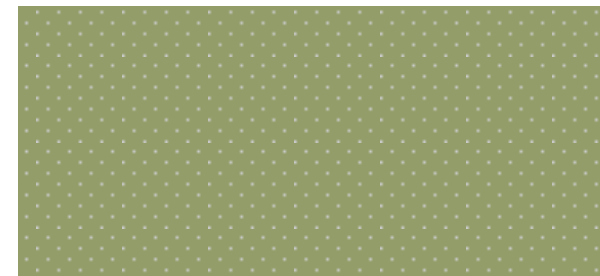
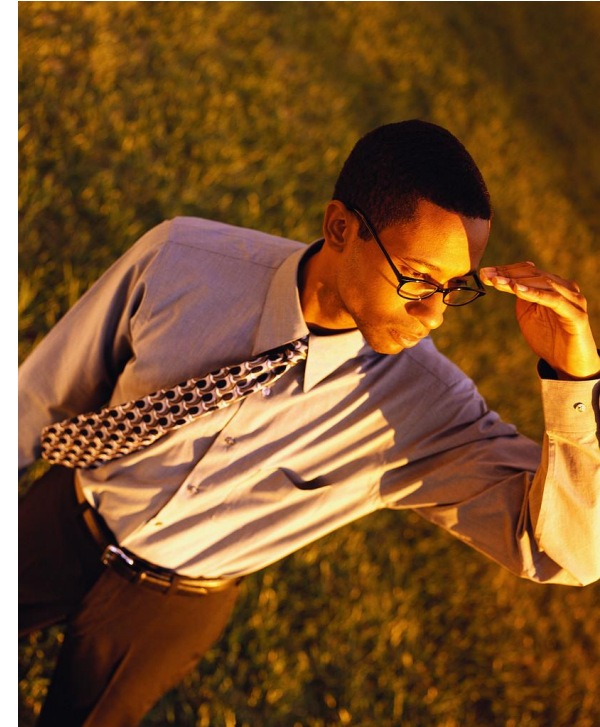


Wirksam führen in Veränderungsprozessen

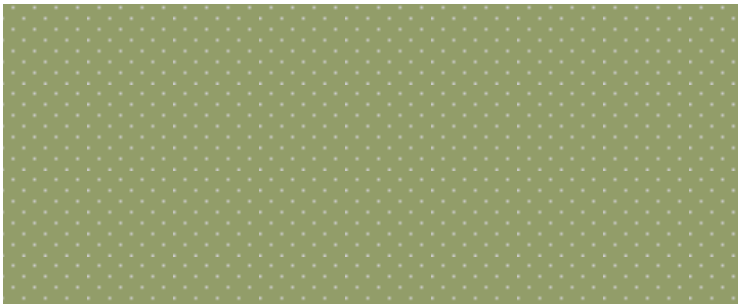
In Zeiten dynamischer Märkte und eines permanenten Wandels ist professionelles Change-Management der Schlüssel für den Erfolg und das Überleben eines Unternehmens in einer globalen Wirtschaft.

Dass nichts beständiger ist, als der Wandel, häufig ein leicht dahin geworfenes Zitat, ist heute für Individuen und Organisationen täglich aufs Neue Herausforderung und oft genug auch bittere Realität, der sich keiner entziehen kann.

Um sich auf dynamischen und umkämpften Märkten positionieren und langfristig erfolgreich behaupten zu können, benötigen Führungskräfte einen speziellen „Mind-Set“, um diese Prozesse pro-aktiv steuern und sinnvoll lenken zu können.



Wirksam führen in Veränderungsprozessen



- Dieser Workshop richtet sich an Führungskräfte, die für die Resultate von Change-Projekten verantwortlich sind und die einen Einblick in die Dynamik von Veränderungsprozessen bekommen wollen und einen Überblick gewinnen möchten über sinnvolle Steuerungsinstrumente im Change-Prozess.

Dein Nutzen

- Dieses Workshopkonzept kombiniert Präsenztage mit einem systemisch, stringent aufgebautem, didaktisch zielführenden und nachhaltigem Online-Training – eingebunden in ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsmodell.
- Knowhow-Transfer, individuelles Coaching und permanente Praxisumsetzung unterstützen eine dauerhafte Gewohnheitsentwicklung bei den Teilnehmern.

Die Zeit ist reif für echte Nachhaltigkeit.

Gib Dich nicht mit weniger zufrieden!



Das Konzept – Aufbau & Ablauf

Vortrag
Workshop
Seminar

| Modul 1

10 Entwicklungsschritte

Selbstreflexion

1 Monat

20 Arbeitstage

| Modul 2

10 Entwicklungsschritte

Eigensteuerung

1 Monat

20 Arbeitstage

| Modul 3

10 Entwicklungsschritte

Umfeldwahrnehmung

1 Monat

20 Arbeitstage

Vortrag
Workshop
Seminar

Statt „Content-Lawine“
individuelles
Abholen der
Teilnehmer mit
Motivation und
Identifikation

Statt „Content-Lawine“
individuelles
Coaching der
Teilnehmer mit
Best-Practice-
Beispielen

ONLINE.AKADEMIE



INDIVIDUAL.COACHING im Tutoring- und Chat-System



GRUPPEN.COACHING im Community- und Chat-System



Geschütztes Umfeld • Austausch • Motivation • Stringenz

Weniger Präsenzeinheiten:

Kein Arbeitszeitausfall • Kein Logistikaufwand • Geringere Gebühren und keine direkten Kosten

Online.Akademie:

Permanente Umsetzung • Stringenter Aufbau • Teamentwicklung • Wesentlich höhere Nachhaltigkeit



Der Inhalt

Ziele

- Sie verstehen die typischen Verlaufsphasen von Veränderungsprozessen.
- Sie lernen erfolgreiche Strategien zur Diagnose und Begleitung von Veränderungsprozessen kennen.
- Sie beherrschen Methoden zur Gestaltung und Steuerung von Veränderungsprozessen.
- Sie führen in komplexen und schwierigen Veränderungsphasen und -situationen erfolgreich.
- Sie reflektieren Ihre unternehmens- und bereichsspezifischen Veränderungsprozesse.
- Sie bekommen einen Werkzeugkasten, um bei internen Veränderungsprojekten in allen Phasen ziel- und ergebnisorientiert handeln zu können.
- Sie probieren diese Werkzeuge im Training an konkreten Praxisfällen aus.
- Sie können Ihre Change Manager sinnvoll in ihrem Tun unterstützen.

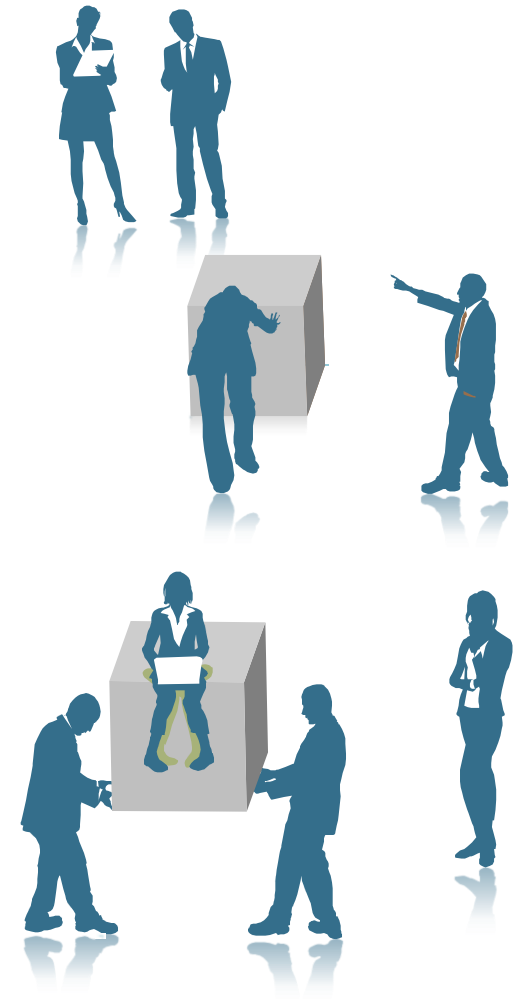
Inhalte

- Muster und Merkmale von Veränderungsprozessen.
- Das 4x4 Change-Modell der Veränderung.
- Die acht Phasen des Wandels nach Kotter (Pinguin-Prinzip) für die Führungspraxis.
- Gezieltes Handeln in Veränderungsprozessen – Diagnosen und Interventionen.
- Keine Veränderung ohne Widerstand! – Vom Umgang mit Widerstand nach Doppler.
- Wichtige Elemente aus dem Werkzeugkasten wie z.B. Netzwerk- und Kraftfeldanalyse, Werteanalyse, Organisationsaufstellungen, systemische Interventionen u.v.a.m.



Führung und Veränderung – Unser Verständnis von Führung

- Was macht eine erfolgreiche Führungskraft aus?
- Führung bedeutet in unserem Verständnis, die Kompetenz seine Mitarbeiter zu Höchstleistung zu befähigen.
- Führungsarbeit ist das, was andere in die Lage versetzt, erfolgreich zu sein.
- Wirkungsräume und Rahmenbedingungen schaffen ist die Hauptaufgabe der Führungskraft.
- Sich selbst Führen ist die Voraussetzung und der Garant für die Führung anderer Menschen.
- Feedback ist das Frühstück der Champions – durch eine gelebte Feedbackkultur werden Erfolge gefeiert.
- Kommunikation ist das A und O. Das Führen von Konflikt- und Mitarbeitergesprächen stellt eine Kernkompetenz der Führungskraft dar.



Führung und Veränderung – Wirksam führen in Veränderungsprozessen ...

- Professionelles Change-Management ist der Schlüssel zum Erfolg eines Unternehmens, um die dynamischen Märkte und den permanenten Wandel zu bewältigen.
- Das erfordert Führungskräfte mit speziellen Fähigkeiten. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, sollte sie heute nicht nur stabile Systeme managen können – sondern auch dynamisch, instabile. Eine Führungskraft sollte alle Dimensionen der Veränderung verstehen und ermöglichen können!

? Wie führe ich mein Team in einer Veränderung?

? Wie bekomme ich alle ins Boot?

? Wie verliere ich dabei möglichst nicht das Ziel aus den Augen?

? Wie und wann kommuniziere ich die Veränderung an die Mannschaft?

- Führungskräfte benötigen für Veränderungsprozesse ein spezielles, praxistaugliches Know-how,



- um sich selbst und andere erfolgreich durch die Phasen der Veränderung steuern zu können.
- Mitarbeiter benötigen Unterstützung und Orientierung, um „in times of change“ mitziehen zu können, zu wollen und zu dürfen.



Veränderung managen – Wir machen Sie zu einem guten Change-Manager

- Die Führungskraft als Change-Manager sollte die „psychologischen & emotionalen Phänomene des Wandels“ kennen und angemessen darauf reagieren können.
- Dazu benötigt sie zwei Kernkompetenzen:
 - **Reflexionskompetenz:** Die Fähigkeit, die Eigenheiten der Dynamik von Veränderungsprozessen in ihrer Wirkung auf sich selber und die Mitarbeiter wahrnehmen und offen kommunizieren zu können.
 - **Handlungskompetenz:** Die Fähigkeit, die geeigneten Instrumente zur Steuerung von Veränderungsvorhaben einsetzen zu können.
- „Was tue ich wann, wie, unter welchen Bedingungen, um das Change-Projekt, für das ich verantwortlich bin, zu realisieren und zu einem nachhaltigen Erfolg zu führen?“

- * Veränderungsprozesse führen bei den betroffenen und beteiligten Mitarbeiter zu Veränderungen im Verhalten und in der inneren Einstellung.
- * Diese innere Haltung der Mitarbeiter zum Change Projekt an sich und das tiefe Verständnis seitens der Führungskräfte für die Wurzeln und Ursachen von „Widerstand“ gegen die Veränderungen sind die Schlüsselfaktoren, für den nachhaltigen Erfolg eines Veränderungsprojektes.



Das 4x4 Change-Modell – strukturiert zum Erfolg (1|2)

Die vier Change-Hebel

ICH ÄNDERE MEIN VERHALTEN FALLS ...	Einsicht und Motivation	Fähigkeiten
	<i>„... ich weiß, warum ich mich verändern muss, ich einverstanden bin, und es bedeutsam für mich ist.“</i>	<i>„... ich die Fähigkeiten habe, mich auf die neue Weise zu verhalten.“</i>
	Vorbilder und Kultur	Strukturen und Prozesse
	<i>„... meine Führungskräfte und Kollegen sich auf die neue Weise verhalten.“</i>	<i>„... ich von Strukturen, Prozessen und Systemen dabei unterstützt werde.“</i>



Das 4x4 Change-Modell – strukturiert zum Erfolg (1|2)

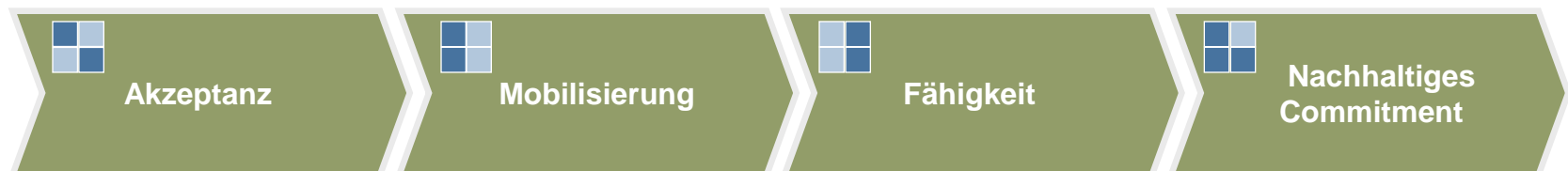
Die vier Change-Hebel

ICH ÄNDERE MEIN VERHALTEN FALLS ...	Einsicht und Motivation	Fähigkeiten
	„... ich weiß, warum ich mich verändern muss, ich einverstanden bin, und es bedeutsam für mich ist.“	„... ich die Fähigkeiten habe, mich auf die neue Weise zu verhalten.“
	Vorbilder und Kultur	Strukturen und Prozesse
	„... meine Führungskräfte und Kollegen sich auf die neue Weise verhalten.“	„... ich von Strukturen, Prozessen und Systemen dabei unterstützt werde.“

Je nach Phase im Change-Prozess sind die Schwerpunkte bei den Change-Hebeln unterschiedlich

Das vierphasige 4x4 Change-Modell

 Change-Hebel-Fokus



Lernen und Veränderungen gezielt und umfassend begleiten

Welche inneren Einstellungen müssen hinterfragt und ggf. verändert werden?
Welches Umdenken ist notwendig?
(z.B. „Verantwortung übernehmen“, „Gewohntes loslassen“, ...)

Beispiel-Statements

Welche Qualifikationen sind notwendig?
Was muss neu gelernt oder verbessert werden? Mit welchen Lern- und Trainingssituationen kann hier gezielt unterstützt werden?

**ICH ÄNDERE
MEIN VERHALTEN
FALLS ...**

Einsicht und Motivation

„... ich weiß, warum ich mich verändern muss, ich einverstanden bin, und es bedeutsam für mich ist.“

Fähigkeiten

„... ich die Fähigkeiten habe, mich auf die neue Weise zu verhalten.“

Vorbilder und Kultur

„... meine Führungskräfte und Kollegen sich auf die neue Weise verhalten.“

Strukturen und Prozesse

„... ich von Strukturen, Prozessen und Systemen dabei unterstützt werde.“

Welches Verhalten und welche Routinen müssen vereinbart, gelebt und optimiert werden ?

Beispiel-Statements

Rollenklärungen und -änderungen
(z.B. „vom Kollegen zum Gruppenleiter“)
Welche Aufgaben sollen zukünftig von wem wahrgenommen werden? – Welche Verantwortlichkeiten sind damit verbunden?



Worauf Du Dich sich verlassen kannst...

- Als erfahrene Change-Experten begleiten wir Menschen, Teams und Organisationen pro-aktiv in Veränderungsprozessen.
 - Das „Lernende Unternehmen“ steht für uns im Fokus. Wir organisieren die Rahmenbedingungen für einen eigenverantwortlichen Lern- und Entwicklungsprozess.
 - Wir kombinieren wissenschaftliche Erkenntnis mit praktischer Erfahrung und entwickeln daraus teilnehmerorientierte Trainingskonzepte mit hohem Umsetzungsgrad.
 - Wir sagen, was wir tun und wir tun, was wir sagen!
 - Unser Qualitätsverständnis richtet sich konsequent aus an den Grundgedanken und Prinzipien der European Foundation for Quality Management (EFQM).
- * **Alles was wir tun, basiert auf Wertschätzung & Respekt.**
Unsere Haltung bringen wir in allem was wir tun zum Ausdruck. We walk our talk!
 - * **Ein Impuls ist gut, eine ernsthafte Veränderung ist besser.**
Wir begleiten unsere Kunden in komplexen Veränderungsprozessen. Wir setzen Impulse für nachhaltige Veränderungen. Unser Ziel ist eine auf Ergebnisse orientierte Zusammenarbeit.
 - * **Wenn man Menschen mit ernsten Themen konfrontiert, muss man sie zum Lachen bringen.**
Wir verwenden unseren Humor als Stilmittel und inspirieren so zu außergewöhnlichen Erkenntnissen. Mit pointierten Zeichentrickfilmen und außergewöhnlichen Trainingsformaten unterstützen wir Veränderungsarbeit.



Unsere Vertrauensgarantie

Du bist unzufrieden mit unserer Leistung? Dann wirf unsere Rechnung einfach weg! Wir fakturieren nur Leistungen, bei denen Du als Kunde einen Nutzen und Mehrwert realisiert siehst!

Wir machen dies seit Anbeginn so und haben damit stets beste Erfahrungen gesammelt!



Ihre Kundenberatung / Unser „Key Account Management“

Von der Auswahl der Inhalte, der Präsentation des Angebots, des Projektmanagements, der Abstimmungsprozesse mit Ihnen und der Begleitung der kollegialen Supervision (im Trainerteam – sowie der Rückmeldung an Sie) bis zur Evaluation der Ergebnisse sind wir an Ihrer Seite.

Es ist uns persönlich wichtig, dass alles was wir für Sie tun, „Hand und Fuß“ hat. Deshalb sehen wir uns in der (Mit-) Verantwortung für einen erfolgreichen Gesamtprozess.

Für Fragen, Ideen, Anregungen, Feedback und ein persönliches Gespräch stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



HansJörg Schumacher
Unternehmerberater
Standort Berlin: Haus Cumberland
Kurfürstendamm 194
10707 Berlin
Fon + 49 (0)30.700 159 744
Mobil +49 (0)177.824 18 48
info@schumacher4u.com



Frauke Roloff
Geschäftsführung
Standort Hamburg:
Lütte Marsch 6,
22397 Hamburg
Fon +49 (0)40.8079 76 76
Mobil +49 (0)173.277 18 78
frauke.roloff@schumacher4u.com

