



# Nachhaltige Veränderungserfolge erzielen

- Sicherheit im Verfahren
- Professionalität in der Umsetzung

# Inhalt

---

|  |   |
|--|---|
| Die Aufgabe .....                                  | 3 |
| Das konkrete Vorgehen im Change-Management.....    | 4 |
| Das Konzept der Change-Management Trainings.....   | 5 |
| Das Trainings-Setting.....                         | 7 |
| Erfolgsfaktoren .....                              | 8 |
| Die Kompetenzen der Changemanager und Trainer..... | 8 |

# Die Aufgabe

---

## **Change-Management soll...**

- die Leistungsfähigkeit Ihrer Organisation nachhaltig steigern
- Widerstände gegen Veränderungen abbauen
- die Kosten für die Umsetzung von Veränderungen niedrig halten
- dafür sorgen, dass Veränderungen in das tägliche Handeln und Tun integriert werden
- dafür sorgen, dass Veränderungen als Chance für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter erlebt werden (und nicht nur als Bedrohung)

## **Das System muss so entwickelt sein, dass ...**

- alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Notwendigkeit für Veränderung verinnerlicht haben
- Change-Management nicht erst mit Einführung einer Neuerung beginnt, sondern von Anfang an fester Bestandteil der Projektarbeit ist
- Chancen und Risiken für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter deutlich werden
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre neue Rolle verstehen und sie kompetent ausfüllen können
- den Mitgliedern einer Organisation Zeit bleibt, das Neue erlernen zu können

## **Unser Vorgehen unterstützt Sie dabei,...**

- ein Change-Design zu entwickeln, welches genau auf Ihre Organisation und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnitten ist
- Ihre Führungskräfte auf die Anforderungen als Change-Manager vorzubereiten
- die Nachhaltigkeit von Veränderungen in Ihrer Organisation sicherzustellen
- lernen zu ermöglichen – für jeden Einzelnen und für die Organisation, damit die Fähigkeit zur Bewältigung von Veränderungen in Ihrer Organisation steigt (Hilfe zur Selbsthilfe)

# Das konkrete Vorgehen im Change-Management

---

## Im Rahmen unseres Vorgehens erarbeiten wir gemeinsam mit Ihnen ...

- die Anforderungen Ihrer wichtigsten Anspruchsgruppen heute und in Zukunft
- Trends, die für Ihre Organisation relevant sind
- wo ihre Organisation heute steht (SWOT-Analyse)
- was passiert, wenn sich nichts ändert
- wie sie Ihre Projekte optimal mit Aspekten des Change-Managements verknüpfen und ergänzen können
- welche Handlungsfelder konkret für Ihre Veränderungsnotwendigkeit am geeignetsten sind
- welches Change-Design für Ihre Organisation passend ist
- wie ein Kommunikationskonzept aussehen muss, das den Veränderungsprozess optimal unterstützt
- welche Trainings- und Unterstützungsmaßnahmen in den einzelnen Phasen des Veränderungsprozesses notwendig sind
- wie Ihre Führungskräfte auf die Rolle als Veränderungsmanager vorbereitet werden
- wie ein Lernprozess für Ihre Organisation aussehen muss, der die Fähigkeit erhöht, zukünftige Veränderungen umzusetzen



# Das Konzept der Change-Management Trainings

---

Veränderung tut Not. Märkte, Konkurrenten, Ansprüche, gesetzliche Rahmenbedingungen etc. ändern sich. Das stellt Organisationen vor die anspruchsvolle Herausforderung, sich selbst zu verändern, um auch in Zukunft erfolgreich zu sein.

Veränderungsprozesse aber tatsächlich in die Praxis umzusetzen ist nicht leicht – es geht vor allem darum, dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Veränderungen wirklich mittragen. Dazu ist es notwendig Veränderungsprozesse zu verstehen und ein Gespür dafür zu entwickeln, was in Ihrer Organisation erfolgreich ist. Allgemeine Konzepte und Veränderungsdesigns helfen nicht weiter, denn jede Organisation ist anders.

In den Trainingsmodulen zum Change-Management lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Veränderungsprozesse zu verstehen, Konzeptentwicklung und Anwendung ausgewählter Techniken des Veränderungsmanagements zu beherrschen und die Leistungsfähigkeit unterschiedlicher Ansätze zur Veränderung einzuschätzen.

## 1. Veränderungsprozesse verstehen

- Auslöser für Veränderungen
- Warum brauchen wir Veränderungsmanagement?
- Welche Faktoren beeinflussen die Veränderungsbereitschaft und Veränderungsfähigkeit?
- Was kann man eigentlich verändern?
- Wie verlaufen Veränderungsprozesse und warum ist das so?
- Wie verhalten sich Menschen in Veränderungsprozessen?
- Widerstand gehört zu Veränderung
- Kommunikation in Veränderungsprozessen
- Auf diese Fragen muss es eine Antwort geben
- Kultur als Treiber für Veränderungsprozesse?
- Kann man Kultur „messen“ und verändern?

## 2. Veränderungsprozesse gestalten

- Typische Gestaltungsansätze und Managementtrends zur Gestaltung von Veränderungen
- Systemische Beratung versus Fachberatung
- Was macht erfolgreiche Veränderungsprozesse aus?
- Das Change-Design
- Die Führungskraft als Veränderungsmanager



## Das Trainings-Setting

---

- Interaktiver Theorie-Input
- Arbeit an konkreten Fallbeispielen (Theorietransfer)
  - in Kleingruppenarbeit
  - im Plenum
  - Präsentation und Diskussion im Plenum
- Rollenspiele
- Feedbackprozesse
- Einzelcoaching nach Bedarf

# Erfolgsfaktoren

---

- Einbindung und Unterstützung durch das Top-Management
- Zukunftsgerichtete Entwicklung von Kernkompetenzen zur Ableitung der strategisch wichtigen Kernprozesse
- Maßgeschneiderte Kernprozesse, die zur Organisation passen
- Prozessoptimierung wird nicht innerhalb bestehender Abteilungen durchgeführt
- Aufbaustrukturen werden prozessorientiert angepasst
- Zusammenarbeit von Organisatoren, IT und PE
- Gestaltung eines begleitenden Change-Prozesses
- Keine reine Kostenfokussierung
- Adäquate Einführungsstrategie und –begleitung
- Permanente Evaluierung der Prozesse





# Die Kompetenzen der Changemanager und Trainer

---

Die Prozessmanager und Trainer...

verfügen über...

- umfangreiche praktische Erfahrung im Projektmanagement
- mehrjährige Erfahrungen in Coaching und Training
- Methoden und Verfahren der Organisationsentwicklung
- systemische Sichtweisen als Basis ihres Denkens

haben die Haltung,...

- dass Projektarbeit und Lernen ein Akt der Selbstorganisation ist
- dass nur das nachhaltig wirkt, wovon die Teilnehmerinnen und Teilnehmer authentisch überzeugt sind
- dass ich Anderen nur das beibringen kann, was ich selbst lebe

setzen im Training ein...

- lernstimulierendes Feedback
- fachliche Inputs
- Übungen, die neugierig machen
- co-creative Dialoge
- den persönlichen Transferprozess in die Praxis
- Aufgaben, um konkrete Lösungsansätze zu erarbeiten
- Coachings
- gruppensdynamische Prozesse, um optimale Ergebnisse zu generieren
- Ressourcennutzung der Gruppe
- Vertrauensschutz im Blick auf alle im Rahmen des Prozesses erlangten personenbezogenen Informationen