

Veränderungen managen

Führungskräfte stärken und ihre Kompetenzen erweitern

Die Herausforderung

Veränderungen sind heute sehr komplex. Es sind nicht einfache Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge, sondern Prozesse, bei denen die Konsequenz von Maßnahmen nicht in vollem Umfang vorher gesagt werden kann. Die Folge ist, dass die Veränderungen nicht deterministisch steuerbar sind, mit Unsicherheit und Risiko verbunden sind und mit den Beharrungstendenzen der Menschen im Widerstreit stehen. Kein Wunder, dass so viele Veränderungsprozesse scheitern.

Führungskräfte müssen sich deshalb zunehmend als Veränderungsmanager verstehen, um die Chancen zu nutzen, die Veränderungen bieten.

Im Wettbewerb hängt der Erfolg der Unternehmen entscheidend von erfolgreichen Veränderungen ab, das heißt von der gelingenden Anpassung an die sich verändernden Markt- und Wettbewerbsbedingungen.

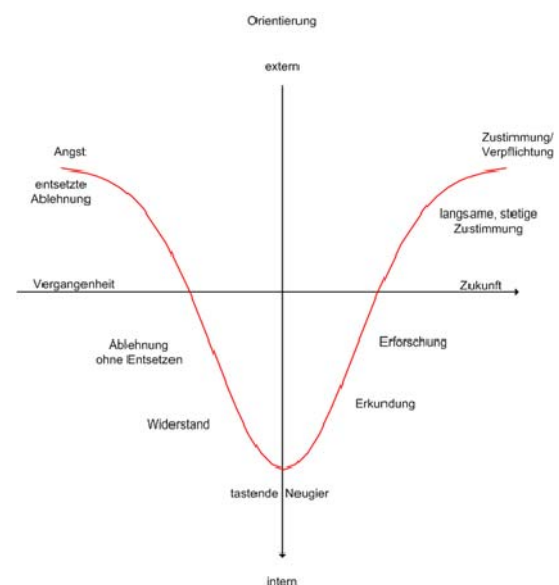
Es lohnt sich also in die Kompetenz der Führungskräfte zu investieren

Führungskräfte brauchen zusätzliche Kompetenzen

Kompetenzen, um Veränderungen zu managen sind:

- Markt- und Wettbewerbssituation und -Entwicklung realistisch einschätzen
- Gesetzmäßigkeiten von Veränderungsprozessen kennen
- Eigene Bedürfnisse, Befindlichkeiten und Interessen managen
- Bedürfnisse, Interessen, Widerstände von Mitarbeitern erkennen
- Mit unsicheren Situationen umgehen können
- Widerstände erkennen und sie nutzen können
- Methoden und Instrumente kennen, um Veränderungsprozesse zu gestalten

Emotionale Veränderungsprozesse von der Ablehnung zur Zustimmung



Das CONSENSUS-Programm

In drei 1-tägigen Modulen beschäftigen sich die Führungskräfte mit den Praxisfällen des Veränderungsmanagements.

Modul 1: Veränderungsprozesse verstehen

Ziel: Die Führungskräfte verstehen die Veränderungsprozesse und können ihre eigene Position bestimmen

Inhalte:

- Die Treiber von Veränderungen und die Beschleunigung des Lebens
- Change-journey. Die emotionalen Prozesse der Beteiligten: Von der Ablehnung zur Zustimmung
- Phasen der Unternehmensentwicklung und deren jeweiligen Herausforderungen
- Wenn Organisation und Person aufeinander treffen: Typische Phasen von Veränderungsprozessen



- Anforderungen an Führungskräfte und ihre Aufgaben in Veränderungsprozessen
- Klären der eigenen Position im Spannungsfeld der Interessen: Unternehmen, Mitarbeiter, Selbst

Dauer: 1 Tag

Modul 2: Veränderungsprozesse managen

Ziel: Die Führungskräfte kennen die Methoden und Instrumente, um Veränderungsprozesse zu gestalten und zu steuern.

Inhalte:

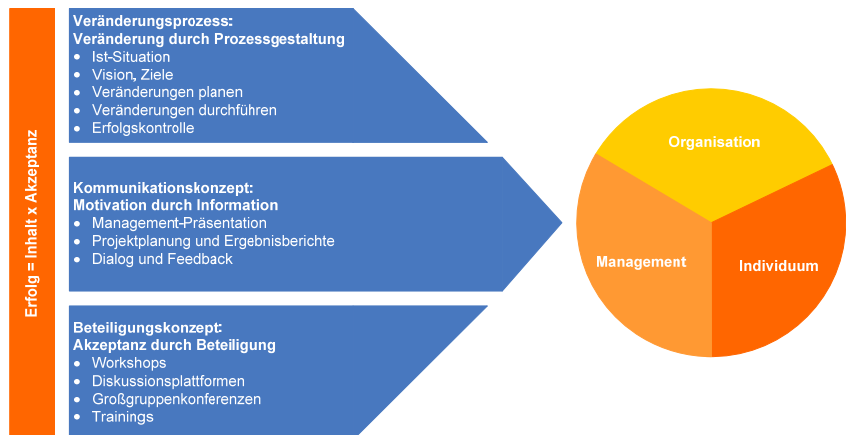
- Formeln für gelingende Veränderungen
- Ebenen und Elemente der Veränderung: Organisation, Management, Person
- Prozessgestaltung: Methoden zur Diagnose, Planung und Steuerung der Veränderungen
- Akzeptanz durch Beteiligung: Methoden und deren Anwendungsmöglichkeiten für die Beteiligung der Stakeholder
- Motivation durch Information: Gestalten der Kommunikations- und der Feedback-Maßnahmen
- Aufgaben der Führungskräfte

Dauer: 1 Tag

Negative Entwicklungen in Veränderungsprozessen

- Veränderungsresistenz: Mitarbeiter haben die Erfahrung gemacht, dass Veränderungen nicht zu Ende geführt werden.
- Es gibt aus der Wahrnehmung der Mitarbeiter keine Vision, keine Begründung und damit keinen Sinn für die Veränderung: „Dienst nach Vorschrift“, Unterlaufen der Veränderung, innere Kündigung.
- Commitment des Managements fehlt: Führungskräfte und Mitarbeiter wandern ab.

Veränderungen gestalten



Modul 3: Führungssituationen in Veränderungsprozessen

Ziel: Die Führungskräfte können mit herausfordernden Situationen in Veränderungsprozessen selbstbewusst umgehen

Inhalte:

- Schlüsselsituationen in Veränderungsprozessen
- Informationen und Perspektiven in Teamgesprächen vermitteln
- Motivation und Konfliktklärung in Mitarbeitergesprächen
- Aufnehmen und Einbringen von Mitarbeiter-Feedback im Management

Dauer: 1 Tag

Ihr Nutzen:

- Motivation, Engagement und Identifikation der Führungskräfte und Mitarbeiter werden gestärkt
- Führungskräfte und Mitarbeiter beschäftigen sich weniger mit negativen Problemen und mehr mit den Chancen und Ergebnissen der Veränderung
- Energie wird positiv, kreativ genutzt
- Weniger Reibungsverluste, Erfolgserlebnisse, positiv wahrgenommene Veränderungen
- Höhere Bereitschaft für künftige Veränderungen

