

Change Management

Nichts ist beständiger als der Wandel

Unternehmen müssen heute auf Märkte reagieren, die sich ständig ändern. Die Dynamik, die dabei gefordert wird, setzt eine große Veränderungsbereitschaft und Flexibilität voraus. Betrachten wir natürliche Systeme, so erkennen wir, dass nicht der Beste, nicht der Intelligenteste, nicht der Stärkste im System überlebt, sondern derjenige, der sich am besten mit seiner Umgebung und den Ressourcen arrangiert. Dazu gehört die Fähigkeit, sich anzupassen, um Ressourcen optimal ausnutzen zu können.



Seminarziel

Die Teilnehmer

- verstehen die Zusammenhänge von Verhalten bei Veränderungsprozessen
- erkennen welche Hintergründe bei der Gestaltung neuer Prozesse zu berücksichtigen sind
- lernen was Veränderungsprozesse hindert
- lernen was Veränderungsprozesse fördert
- erarbeiten eine Vorgehensweise zur Gestaltung von Veränderungen im Team
- erkennen die Dynamik im Team und Wechselwirkungen zur (Neu-)Organisation
- lernen eine Teamanalyse durchzuführen
- können einen operativen Projektplan erstellen
- können einen Kommunikationsplan erstellen und ihn im eigenen Team „vermarkten“
- können Praxissituationen zu analysieren und Verbesserungsvorschläge zu machen

Inhalte

- Change-Management – was ist das?
- Führung bei Veränderungsprozessen
- Teammanagement in Veränderungsprozessen
- Teamdynamik
- Richtige Motivation in Veränderungsprozessen
- Ängste im Team und Führungsaufgaben
- Prozessmanagement


Methoden

- Lehrgespräch
- Gruppenarbeit
- Übung - Fallstudie

Organisation

- Zielgruppe
 - Führungskräfte
 -
- Dauer
 - 2 Tage

Den Wandel gestalten – die wichtigsten don't's für Führungskräfte

1. Niemand kann andere verändern. Man kann nur sich selbst ändern. Was eine Führungskraft tun kann, ist, andere dazu veranlassen, dass diese sich verändern und verändern wollen. Es ist eine gemeinsame gegenseitige Entwicklungsgeschichte, die in Veränderungsprozessen passiert. Also einen gemeinsamen Prozess in der Veränderung sehen und sich so verhalten. 
2. Mit Druck verändert man selten Menschen und wenn, dann muss der Druck ständig aufrechterhalten werden, damit die Veränderung anhält. Außerdem erzeugt Druck Gegendruck. Sie öffnen andere Menschen immer nur über sich selbst – also deren Motive.
3. Es nutzt wenig, von sich auf andere zu schließen. Was für Sie ein Motiv zum Handeln sein kann, muss nicht für andere gelten. Der Köder muss dem Fisch schmecken, nicht dem Angler (Sprichwort).
4. Verallgemeinerungen sind meist nichtzutreffend. Sie können nicht von einer Situation auf das Ganze schließen, sondern müssen geduldig und gründlich analysieren, wie die Umsetzung im Detail aussieht. Außerdem sollten Sie jeden Mitarbeiter spezifisch betrachten und so wenig wie möglich pauschal handeln und urteilen.
5. Nicht zu früh mit der Unterstützung kommen, sondern die Mitarbeiter sollen sich mit ihrer Eigenverantwortung auseinandersetzen können. Unterstützung ja, aber nicht zu früh und im rechten Maße. So manche Führungskraft wird zum Nothelfer für Alles und jeden und kann seine Führungsaufgabe nicht mehr wahrnehmen.
6. Lob für gelungene Veränderungsschritte an die Person weitergeben und nicht sich damit schmücken (was man als Chef erreicht hat).
7. Keine Vorurteile haben, sondern mit Mut und Neugierde an die Sache herantreten. Oft entwickeln sich die Dinge anders, als erwartet. Optimismus und eine klare Linie zeigen anstelle von Bedenken und Zögern. Das wirkt ansteckend und überzeugend.
8. Nicht zu wenig Zeit einplanen – für die Ankündigung, die einzelnen Schritte. Zügigkeit anstatt Hetze, die als Druck empfunden wird. Keinen verbalen Zeitdruck machen (Worte wie „sofort, unbedingt, gleich, absolut wichtig und andere Steigerungsformen“).

Beispielseite aus dem Arbeitsbuch für die
Seminar Teilnehmer