

Change – Veränderungen erfolgreich führen und begleiten

Unternehmensstrategien haben in der heutigen Zeit der globalisierten Wirtschaft keine lange Haltbarkeit mehr. Deshalb wird die Fähigkeit sich zu wandeln zum nachhaltigen Wettbewerbsvorteil.

Was Sie aus diesem Seminar für die Praxis mitnehmen:

Die Führungskräfte kennen die Vorbereitung, wichtige Werkzeuge und den Ablauf von Change-Prozessen, typische Stolpersteine und ihre Möglichkeiten der Beeinflussung. Sie akzeptieren den Widerstand und/oder Ängste ihrer Mitarbeiter und kennen Möglichkeiten, diese abzuholen und mitzunehmen. Die Führungskräfte lernen psychologische Einflussmöglichkeiten kennen, auch bei hartnäckigem Widerstand souverän zu reagieren.

Inhalte:

Evolution oder Revolution?

- Die meisten Change-Projekte scheitern nicht an der Umsetzung! Typische Transformationsfallen
- Studien und Analysen zum Erfolg und Misserfolg von Change-Projekte - kompakt
- Das Top-Management ist gefragt: die 5 Kernziele der Veränderung und ihre Priorisierung

Der Blick „von oben“: Wandel strategisch und konstruktiv gestalten

- Den Start vorbereiten
- Das 8-Stufen-Modell der Veränderung und die Aufgaben der Beteiligten
- Top-Tools zur Unterstützung der einzelnen Phasen

Der Blick „von unten“: warum Mitarbeiter Widerstand leisten

- Die „emotionale Achterbahn“: typisches menschliches Verhalten bei größeren Veränderungen
- Veränderung als empfundene „Bedrohung“: was Menschen im Wandel verstärkt brauchen (Neuroleadership)

Das Blick „aus der Mitte“: mit Ängsten und Widerständen der Mitarbeiter umgehen, zwischen den Ebenen mutig moderieren und vermitteln

- Das Dilemma der „Sandwich-Position“: Führungskräfte und ihre Aufgaben als unterstützende „Change-Manager“
- Die Veränderungsformel und die „Sprungbrett-Rede“: das Team aufrütteln
- Ängste reduzieren, Commitment abholen: den Einzelnen motivieren
- 5 Möglichkeiten zum Umgang mit Widerstand in verschiedenen Kontexten
- Umgang mit nachhaltig aktiven Gegnern der Veränderung

Wie Sie und wir in diesem Seminar arbeiten

Praxis-Inputs, aktivierende Einzel- und Gruppenarbeiten, Diskussionen, Erfahrungsaustausch, Kurz-Workshops, kleine Fallstudien, Entwicklung eines Grobkonzeptes.

Je nach angesetztem Zeitrahmen konzeptionelle Bearbeitung von konkreten Change-Projekten (inhouse) und Praxisübungen zur Gesprächsführung bei Widerständen von Mitarbeitern.