

Führungsklausur *Führen von Veränderungsprozessen*

Change Management: Wie Führungskräfte und Mitarbeiter ins Boot geholt werden

Wir übten ohne Unterlass, doch jedes Mal, wenn wir uns zu einer Gruppe zu formieren begannen, wurden wir wieder neu durcheinander gewürfelt. Später lernte ich, dass es in der Natur des Menschen liegt, in neuen Situationen alles umzuwerfen.

Was für eine wunderbare Methode, Fortschritt vorzugaukeln, während man doch nur Konfusion produziert, Ineffizienz und Frust!

(Petronius Arbiter, Satyricon 1. Jahrhundert n.Chr.)

Hintergrund

Organisatorische Veränderungen, z.B. die Einführung der Projektorganisation oder die Zusammenlegung zweier Unternehmensbereiche, gehören zu den Herausforderungen, bei denen Führungskräfte in besonderem Maße gefordert sind. Zur Bewältigung der meist komplexen Aufgabenstellungen benötigen die Verantwortlichen **besondere Fähigkeiten**, welche ihnen aufbauend auf den grundlegenden Kompetenzen erfolgreiche Führung in allen Phasen des Wandels ermöglichen.

Viele Veränderungsprozesse kranken vor allem deshalb, weil die Führungsmannschaft **zeitlich** und **führungstechnisch überfordert** ist. Die ausgelöste emotionale Dynamik als typische Begleiterscheinung bei betroffenen Menschen wird unterschätzt. Selbstzufriedenheit, mangelndes Problembewusstsein, Gewohnheiten etc. sind nur ein Teil des facettenreichen, Mitarbeiterverhaltens, mit dem Führungskräfte konstruktiv umgehen müssen. **Schlechtes Change Management** provoziert bei Mitarbeitern Verweigerung, wachsenden Widerstand bis hin zur Resignation. Phänomene wie Verwirrung, Orientierungslosigkeit und das Gefühls des ‚Nicht mehr weiter Wissens‘ gehören ebenfalls zur Begleitmusik in Veränderungsprozessen – und fordern die verantwortlichen Führungskräfte in besonderem Maße.

Eine solide fachliche Basis, grundlegende Führungs- und Sozialkompetenz, Persönlichkeit und fundierte Management Skills bilden den Grundstock, reichen jedoch nicht aus. Die Manager müssen **Meister der** persönlichen und organisatorischen **Kommunikation** sein. In Veränderungsphasen heizen kleine kommunikative Patzer die Gerüchteküche an oder wachsen sich zu Schockwellen aus. Eine **gute Selbstführung** und reflektiertes Führungsverhalten sind die Voraussetzung für die Vorbildfunktion, deren Missachtung dazu führt, dass Mitarbeiter ihren Vorgesetzten nicht mehr folgen, womit der Gesamterfolg des Veränderungsprozesses oder gar des Unternehmens in Frage gestellt wird. Die Fähigkeit, **gemeinsam Visionen** zu entwickeln und diese im Führungsteam in Strategien umzusetzen, fordert die Akteure ebenso wie die Herausforderung, auf die **Unternehmenskultur als Erfolgsfaktor** für die Umsetzung von Veränderungen positiv einzuwirken.

Die Verantwortlichen wollen ihre Veränderungsprozesse schnell in die Phase der Erneuerung führen. Geht das überhaupt? Und wenn ja – wie?

Teilnehmer

Führungskräfte des Top Managements und Mitglieder des erweiterten Führungskreises, die sich gemeinsam auf anstehende Veränderungsprozesse vorbereiten oder laufende Veränderungsprozesse als Führungsteam professioneller gestalten möchten.

Arbeitsziele

Die Teilnehmer

- stärken ihr Selbstverständnis als Führungsteam und klären ihre persönliche und gemeinsame Verantwortung für den Gesamterfolg von Veränderungsprozessen
- entwickeln und vertiefen ihr Verständnis von den komplexen Kompetenzanforderungen der Veränderungsvorhaben im Unternehmen und im eigenen Verantwortungsbereich
- verstärken ihre Handlungskompetenz für unterschiedliche emotionale Phasen der geplanten/ laufenden Veränderungsprozesse
- erarbeiten ein praktisches Handlungskonzept für den Einsatz von Führungs- und Managementinstrumenten in den spezifischen Veränderungssituationen
- reflektieren ihren persönlichen Umgang mit Veränderung und das Verhalten von Menschen in Phasen des Wandels um ein besseres Verständnis für Mitarbeiter zu entwickeln

Arbeitsinhalte

- Der Führungskompass als Entscheidungshilfe für das Führungsteam über den abgestimmten Einsatz von Führungstools
- Das Change House Modell zur Diagnose und Prognose von Entwicklungen vor und während organisatorischer Veränderungen
- Hilfreiches Führungsverhalten bei Konflikten, Unsicherheiten und Angst
- Managen von offenem und verdecktem Widerstand; erarbeiten von Commitment für Veränderung
- Misserfolgskriterien in Veränderungsprozessen und Schlüsselfaktoren zur Stabilisierung und Beschleunigung des Wandels

Arbeitsmethoden

- Kurze Grundlageninputs und Gruppendiskussion zu den Methoden
- Bearbeitung realer Aufgabenstellungen aus den Unternehmensprojekten
- Vereinbarung von Umsetzungsschritten und deren Überprüfung

Dauer

Modular, 2 * 1 Tag, mit Anreise und gemeinsamen Abendessen jeweils am Vorabend.

Für weitere Informationen: Telefon **02235-86721**, info@changehouse.de und www.changehouse.de.