



flow change®: Change Kompetenzen ausbauen

Seminarprogramm

change agility



Verändern wie wir verändern

Viele Organisationen befinden sich im permanenten Wandel. Aber Organisationen zu verändern und sich daran anzupassen ist schwierig. Den Wandel zu akzeptieren oder sogar willkommen zu heißen ist herausfordernd, doch für das Überleben notwendig. Zu einfach ist es, dann doch wieder in alte Denkmuster, wie Best-Practices oder die klassischen Change-Phasen zu verfallen, die uns scheinbar Halt(ung) geben. Somit wird die persönliche Haltung anstatt von Tools, Frameworks und Methoden deutlich wichtiger. Rund die Hälfte aller Personen, die von Wandel betroffen sind, wollen diesen meist gar nicht erst. Wie also Haltung verändern?

Wie können Sie die Art und Weise transformieren, wie Veränderungen umgesetzt werden? Wie agile Prinzipien für das Change-Vorhaben nutzen? Wie noch besser mit agilen Teams arbeiten?

In diesem Seminar reflektieren wir Ihre eigene Haltung im Change und wie Sie diese verändern können. Dabei arbeiten wir mit agilen Prinzipien und erprobten Change-Werkzeugen. Um das Seminar so praxisnah wie möglich zu gestalten, nutzen wir Praxisbeispiele von Teilnehmenden sowie Fallarbeit aus unserer Change Praxis.

Zielgruppe

- Mitarbeitende und Führungskräfte, die ihre Haltung zum Change reflektieren und agilen Change wollen

Dieses Inhouse-Seminar richten wir an Ihren individuellen Bedürfnissen aus. Sprechen Sie uns an, damit wir gemeinsam ein passgenaues Trainingskonzept für Sie entwickeln.

Inhaltliche Schwerpunkte

- Change Management Unterscheidung
- Die eigene Haltung im Change
- Von Antifragilität zu Change Agility
- Was sind agile Prinzipien
- Vorgehen und Konzepte für den agilen Change

Kontakt

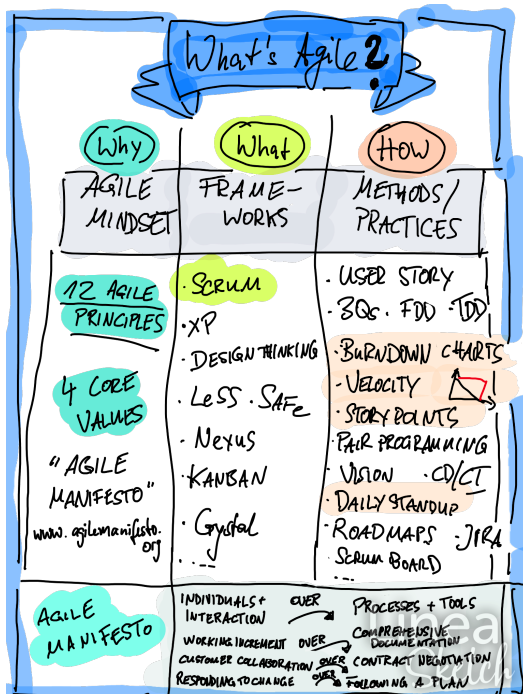
flow consulting gmbh
Spörckenstraße 89
29221 Celle
Tel.: +49 5141 740074
E-mail: mail@flow.de
www.flow.de

change agility: Beispiele aus den Seminarinhalten

Beispiele für kontroverse Change Haltungen

Bei Veränderungen wird zuerst festgelegt, wie stark wie viele Personen betroffen sind. Erst aufgrund dieser Analyse wird geplant und vorgegangen.	Wer wie stark betroffen ist, kann erst im Verlauf einer Veränderung herausgefunden werden. Deshalb sind Planungen nur Näherungen.
Wer Probleme anspricht, sollte auch passende Lösungen vorschlagen.	Wer Probleme anspricht, hat deshalb noch nicht die Lösung, sondern erst einmal „nur“ das Problembewusstsein.
Von Beginn einer Veränderung an müssen möglichst viele beteiligt werden.	Zu Beginn einer Veränderung erst einmal wenige einweihen – mit ihnen einen Plan entwerfen ... und den dann präsentieren und umsetzen.
Bei Veränderungen nichts überstürzen: Wichtig ist eine detaillierte Planung – dazu muss ausreichend Zeit sein.	Bei Veränderungen erst einmal anfangen ... und dann nach und nach weitersehen. Planungen stellen sich meistens als „graue Theorie“ heraus.

Was ist eigentlich Agilität?



Dimensionen, Agilität zu lernen

Dimension of learning agility	Description
Mental agility	Thinking critically to penetrate complex problems and expanding possibilities by making fresh connections
People agility	Understanding and relating to other people as well as tough
Change agility	Enjoying experimentation, being curious, and effectively dealing with the discomfort of change
Results agility	Delivering results in first-time situations by inspiring teams, and exhibiting a presence that builds confidence in themselves and others
Self-awareness	Being reflective and knowing themselves well; understanding their capabilities and their impact on others

Quelle: Korn Ferry, 2021