

Unsere Trainings zeigen Wirkung



flow change®: Change Kompetenzen ausbauen

Seminarprogramm

change management basics



Veränderungen verstehen und erfolgreich gestalten

Veränderungen in Unternehmen verunsichern viele Beteiligte. Um einen Change Prozess erfolgreich zu gestalten, müssen Sie als Führungskraft Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern daher Orientierung geben und so die Sorge vor Veränderung nehmen.

Doch was genau bedeutet Change? Und wie unterscheidet sich Change Management von Projektmanagement? Warum lösen Veränderungen Vorbehalte und Widerstand aus? Mit welchen Reaktionen im Team können Sie bei Changevorhaben rechnen und welche Handlungsmöglichkeiten haben Sie?

In unserem Seminar finden Sie Antworten auf diese Fragen und erhalten Gelegenheit, die theoretischen Ansätze ganz praktisch auf Ihre Situation anzuwenden. Damit Sie gestärkt in den Alltag gehen und wissen, wie Sie und Ihr Team den Wechsel aktiv gestalten.

Zielgruppe

- Führungsnachwuchs Führungskräfte in einem sich wandelnden Arbeitsumfeld
- Führungskräfte, die Veränderungen planen und umsetzen

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- oder Projektmanagement? Eine Frage der Komplexität
- Umsichtige Planung und klare Struktur sind das Fundament eines erfolgreichen Change-Prozesses
- Offene Kommunikation von A(nfang) bis Z(iel)
- Kein zurück – erfolgreiche Veränderungen dauerhaft etablieren
- Woran Veränderungen häufig scheitern und was dagegen hilft

Kontakt

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

change management basics: Beispiele aus den Seminarinhalten

Was ist Komplexität?

Change-Management fängt da an, wo „kompliziert“ aufhört. Und es endet dort, wo es „chaotisch“ wird. Doch wie erkennen Sie, wann etwas kompliziert, komplex oder chaotisch ist? In unserem Seminar erfahren Sie dies anhand konkreter Beispiele, die sie dann auch auf Ihren Arbeitsalltag übertragen.

Einfach	Kompliziert	Komplex	Chaotisch
<ul style="list-style-type: none"> • Wiederkehrende Muster und Ereignisse. • Klare Zusammenhänge zwischen Ursache und Wirkung, die für alle Personen offensichtlich sind. • Eine richtige Antwort existiert. • Führungsentscheidungen basieren auf Fakten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenhänge zwischen Ursache und Wirkung sind erkennbar, jedoch nicht für alle Personen unmittelbar ersichtlich. • Mehrere richtige Antworten sind möglich. • Bekannte Wissenslücken. • Führungsentscheidungen basieren auf Fakten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wandel und Unberechenbarkeit. • Es gibt keine richtigen Antworten, aber es entstehen aufschlussreiche Muster. • Unbekannte Wissenslücken. • Antworten liegen nicht unmittelbar auf der Hand. • Führungsentscheidungen basieren auf Mustern. 	<ul style="list-style-type: none"> • Keine klaren Zusammenhänge zwischen Ursache und Wirkung. • Es ist zwecklos, nach richtigen Antworten zu suchen. • Es gibt viel zu entscheiden, aber keine Zeit zum Überlegen. • Hohe Anspannung. • Führungsentscheidungen basieren auf Mustern.

Keep it complex

Wenn es einfach ist: „keep it simple.“
Wenn es kompliziert ist: „keep it complex“:
strukturiert, aber nicht fixiert!
planvoll, aber nicht durchgeplant!
beharrlich, aber nicht dogmatisch!
flexibel, aber nicht beliebig!

Projektmanagement oder Change Management?

Bezug	Projekt	Changevorhaben
Ziel	eindeutig	unscharf
Steuerung	detailliert	flexibel
Leitgedanke	linear-kausaler Ablauf	Aushandlungsprozess
Bedeutung	Projekte = normal	Change = außergewöhnlich
Partizipation	Mittel zum Zweck	Zweck an sich
System	Änderungen im System	Änderungen des Systems