

Changemanagement

Bereitschaft wecken - Widerstand managen

Zielgruppe

Führungskräfte, Führungskräftenachwuchs, Team- und Projektleitende, Personalentwickler:innen, Ausbildende, Trainer:innen

Essenz

Die Ansprüche an erfolgreiche Führung in Veränderungsprozessen sind hoch. So gilt es, Begeisterung für neue Visionen zu erzeugen, sich selbst und andere immer wieder auf die zentralen Aufgaben und Ziele auszurichten, zu überzeugen und erfolgreich zu kommunizieren. Diese Aufgaben erfordern ein hohes Maß an sozioemotionaler Intelligenz und verlangen nach solidem Führungs- Handwerkszeug und das in jeder Phase des Veränderungsprozesses.
Durch dieses Seminar werden Sie besser verstehen, warum Veränderungen in der Regel auf Ablehnung stoßen und lernen, Konflikte als Katalysatoren für Veränderung aufzufassen. Sie werden die Veränderungsprozesse stets am Resultat orientiert steuern und sind in der Lage, Ihre Mitarbeiter zu engagierten Mitgestaltern des Wandels zu machen.

Methodik

Kurze Trainer-Inputs mit Diskussion, Einzel- und Gruppenarbeiten, Fallstudien, Analysen, (Gesprächs-)Übungen.

Umfang

2 Tage

Inhalt

Das Wesen der Veränderungen

- Auslöser für Veränderungsprozesse
- Warum Veränderungen scheitern können
- Wie viel Veränderung verträgt der Mensch

Individuelle Grundhaltung bei Veränderungen

- Persönliche Einstellungen und ihre Auswirkungen auf die Veränderungsbereitschaft
- Wichtige Eigenschaften und Fähigkeiten in Veränderungsprozessen
- Formen des Widerstands
- Informationsbedürfnis und Informationsbereitschaft

Dramaturgie bei Veränderungen

- Veränderungsbereitschaft schaffen
- Drei Ebenen in Veränderungsprozessen
- Phasen des Wandels und ihre Besonderheiten

Veränderungen als Führungsaufgabe

- Die Rolle der Führungskraft im Veränderungsprozess
- Führungs-Kommunikation horizontal und vertikal
- Schritte zur ergebnisorientierten Steuerung der Veränderungen
- Was bedeutet Veränderung im Gesamtkontext der Organisation
- Umgang mit Krisen und Konflikten
- Planung und Gestaltung von Veränderungsvorhaben an eigenen Beispielen