

Workshop: Veränderungen wirksam managen

systemische Prozessgestaltung – Interaktion – Wissenstransfer

Das unternehmerische Mobile: Strategie – Struktur - Kultur

Der Mensch als Gewohnheitstier: Umgang mit Angst und Widerständen

In jeder Organisation finden Veränderungen statt. Veränderung bedeutet im besten Fall Bewegung nach vorne in Richtung der Verwirklichung der Vision also der langfristigen Ziele. In Veränderungsprozessen sind drei Bereiche „Strategie – Struktur – Unternehmenskultur“ immer involviert egal in welchem Bereich eine Veränderung vorgenommen wird. Verändert eine Organisation zum Beispiel ihre Strategie zur Erreichung der Unternehmensvision, müssen gleichzeitig auch Veränderungsinterventionen im Bereich Struktur (Arbeitsabläufe, Aufbauorganisation, Infrastruktur etc.) und im Bereich Unternehmenskultur (persönliche Skills, Führungsarbeit, Teamentwicklung, Silodenken vs. Über den Tellerrand schauen, unternehmerisches Denken, Transparenz, Klarheit in der Kommunikation etc.) berücksichtigt werden. Nur so kann eine Veränderung wirksam und nachhaltig zum Leben erweckt werden. Werden bei einer Umstrukturierung die Bereiche Strategie und Unternehmenskultur nicht miteinbezogen, dann werden oftmals die besten Organisationskonzepte für neue Abläufe nicht umgesetzt und zum Leben erweckt. Die Akzeptanz fehlt. Es sind oftmals nur kleine zusätzliche Interventionen, die eine große Wirksamkeit und den Erfolg für einen Veränderungsprozess erleichtern.

In diesem Workshop sollen verschiedenen Aspekte für Veränderungsprojekte beleuchtet und diskutiert werden. Praxisnah werden Interventionen zum Thema Veränderung selbst erlebt und dadurch das Bewusstsein geschärft, welche Stolpersteine auftauchen können und welche Erfolgsfaktoren wirksam für Veränderungen sind.

Veränderungen auf Basis des systemischen Integrationsmodells (SIM)



Inhalte des Workshops

Ausgewählte Schwerpunkte werden vertieft, abhängig vom Bedarf der Organisation bzw. des Unternehmens

| | |
|--|--|
| Was ist Changemanagement? Systemisches Integrationsmodell bei Veränderungen (SIM) | <ul style="list-style-type: none"> ➔ Arten von Changemanagement ➔ Die drei Säulen von Veränderungen in Organisationen: Strategie - Struktur – Kultur ➔ Die Bedeutung einer klaren Vision und deren Kommunikation und Verständnis in allen Ebenen ➔ Gefahren und Anforderungen von Veränderungen |
| Kommunikation in Veränderungsprozessen | <ul style="list-style-type: none"> ➔ Worauf ist zu achten ➔ Eisbergmodell (Komplementärer Ansatz) ➔ Erfolgsfaktoren ➔ Interventionsdesgins ➔ Der MitarbeiterIn im Fokus |
| Psychologie von Veränderungen | <ul style="list-style-type: none"> ➔ Der Mensch als Gewohnheitstier ➔ Angst vor Veränderung – Warum? ➔ Phasen von Veränderungsprozessen ➔ Phasen des Trauerprozesses ➔ Was bedeuten Veränderungen für den einzelnen MitarbeiterIn? ➔ Die Wichtigkeit von Transparenz und Integration ➔ Selbsthilfe für Veränderungsprozesse |
| Führen und Veränderungen | <ul style="list-style-type: none"> ➔ Gesund durch Veränderungen führen ➔ Anforderungen an Führungskräfte in Veränderungsprojekten ➔ Beziehungsmanagement (Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, andere Interessensgruppen) |

Zeitraumen

1-3 Tage abhängig von den Schwerpunkten, die vom Auftraggeber (Organisation) gewünscht sind.

Zielgruppe

Gruppengröße: 12 bis 15 Personen

- ➔ Personen, die ihr Wissen zum Thema Changemanagement erweitern wollen
- ➔ Führungskräfte, die Veränderungsprojekte planen und umsetzen
- ➔ Projektmanager, die Veränderungsprojekte operativ durchführen und leiten

Methode

Komplementäre Arbeitsweise

- ➔ Fachliche Inputs und Impulsvorträge zu den Themenbereichen
- ➔ Systemische Interventionen und Prozessbegleitung für Veränderungen
- ➔ Kleingruppenarbeiten und Präsentation und Diskussion im Plenum (Großgruppe)
- ➔ Auswirkungen von Veränderungen emotional spürbarmachen durch geeignete Interventionen

Ziele

- ➔ Wissenstransfer zum Thema Changemangement (siehe Inhalte, ausgewählte Schwerpunkte)
- ➔ Know How über die Vorbereitung und Durchführung von kleinen bis großen Veränderungen in Organisationen bzw. Abteilungen
- ➔ Bewusstsein schärfen für die psychologischen Auswirkungen der Menschen in Organisationen
 - Bewusst machen von Auswirkungen und Folgen von Veränderungen auf den einzelnen MitarbeiterIn
- ➔ Erfahrungsaustausch über stattgefundene Veränderungsprojekte
- ➔ Sensibilisierung der Auswirkungen von Veränderungsprozessen auf die ganze Organisation
- ➔ Verbesserung der Kommunikation im Rahmen von Veränderungsmaßnahmen

Nutzen

- ➔ Aneignung bzw. Ergänzung von Know How über Changemangement und die Auswirkungen auf die menschliche Psyche
- ➔ Überblick über die zu treffenden Maßnahmen bei kleinen und größeren Veränderungen
 - Von der Planung bis zur Umsetzung
- ➔ Klarheit über Erfolgsfaktoren und Stolpersteine bei Veränderungsprojekten
- ➔ Kennenlernen von Methoden und begleitende Interventionen für einen wirksam Veränderungsprozess

Trainerin und Beraterin

Univ.Lekt. Dr. Elisabeth Proksch

Komplementäre Unternehmensberaterin und Managementtrainerin,
Organisationsentwicklerin, Führungskräftecoach, Universitätslektorin der Universität Wien,
Lehrbeauftragte der Sportakademie Wien, Führungskräfte training mit Pferden

Co-TrainerInnen werden aus dem Berater- und Trainernetzwerk basierend auf den Schwerpunkten der Workshops und der Gruppengröße ausgewählt.