

Im ChangeLab Neues erproben

An zwei intensiven Workshoptagen gewinnen Sie ein ganz neues Verständnis von Veränderungsprozessen und davon, was Menschen brauchen, um sich zu beteiligen und die Vision mitzutragen. Sie...

- ...erfahren und diskutieren neue Erkenntnisse des Change Managements in Richtung Change-the-change;
- ...überprüfen und justieren ihre Aufgaben, Rollen und Erfahrungen in Change-Prozessen;
- ...erweitern dafür ihre persönlichen Handlungs- und Kommunikationsmöglichkeiten;
- ...erproben die zu Ihnen und Ihrer Situation passenden Change-Praktiken und -Werkzeuge;
- ...nehmen konkrete Handlungs- und Lösungsideen in Ihren Change-Alltag mit.

Mit der Anmeldung bekommen Sie eine konkrete Beschreibung des Ablaufs, einen dazu passenden Reader in elektronischer Form, wenn nötig Hotel-Vorschläge und weitere Infos. Im ChangeLab bekommen Sie das Change Management Workbook aus dem Hanser-Verlag (hrsg. von Lang und Wagner) ausgehändigt. Die Kosten für 2 Tage: **960 € (für GPM-, gfo oder PMI-Mitglieder 860 €) zzgl. MwSt.** Wenn Sie Fragen haben oder sich anmelden wollen, schreiben Sie bitte an info@metisleadership.com.

Ihre Workshop-Leiter:

Dr. Klaus Wagenhals, Industriosoziologe und Organisationspsychologe, kennt die Welt der Change-Prozesse und Projekte in vielen unterschiedlichen Rollen. Seit 1998 arbeitet er als Berater, Projektmanager, Konfliktklärer, Großgruppen-Moderator, Change-Begleiter und systemischer Coach. Zuvor war Klaus Wagenhals Geschäftsführer einer mittelständischen Beratungsfirma. 2007 gründete er zusammen mit KollegInnen das Netzwerk metisleadership. Dr. Klaus Wagenhals ist vielfältig engagiert, unter anderem als Mitglied der Regionalleitung der GPM Region Karlsruhe und in verschiedenen Fachgruppen. Seit Jahren mischt er sich als Speaker und Autor ein in die Debatte um besseres Leadership und die Weiterentwicklung des Projektmanagements.

Dr. Frank Kühn, Ingenieur und Arbeitswissenschaftler, hat Führungserfahrung in Forschung und Industrie. Er wechselte 1991 zu HLP Managementberater, Frankfurt. Er war 2008 Mitgründer der Integrated Consulting Group Deutschland und Partner der europäischen Gruppe. Heute ist er Business-Partner von ICG sowie Kooperationspartner weiterer Beratungen (z.B. metisleadership) und Fachgruppen. Frank Kühn unterstützt führende Unternehmen in Zukunfts- und Organisationsprojekten. Ein Arbeitsschwerpunkt ist seit jeher ein effektives Change- und Projektmanagement. Er hat einen Lehrauftrag inne und veröffentlichte zahlreiche Publikationen.



Dr. Klaus Wagenhals



Dr. Frank Kühn



ChangeLab:

WIE DER CHANGE BESSER GELINGEN KANN

Ein kreativer Workshop für ChangeManager und Führungskräfte, die Change-Prozesse verantworten

Kreativ Workshop - online & Präsenz





Sich den Veränderungen stellen

Fundamentale Veränderungen in Unternehmen stehen an. Die Agilisierungs- und Digitalisierungswellen in Verbindung mit manchmal drastischen Kulturveränderungen rollen. Teilweise werden sie verstärkt durch die uns alle fordernde Corona-Pandemie. Und auch immer wieder ergänzt durch ganz „normale“ Kostensenkungs- und Optimierungsmaßnahmen. In diesem Zusammenhang werden auch die Stimmen immer lauter, die klassische „Rezept-angebote“ und „Best Practices“ von Beratern als nicht mehr passend empfinden. Vielmehr geht es um einen Wandel auch bei den Vorgehensweisen in Change-Projekten und -Prozessen, um schneller und wirkungsvoller zu werden.

Was wir leider viel zu oft erleben

- Die Entwicklung zur agilen Organisation beginnt in motivierten (Projekt-)Teams, scheitert aber dann an der Einflussnahme der hierarchischen Organisationsumgebung.
- Strategien und Prioritäten für den Change werden nicht konsequent umgesetzt, es mangelt am Management-Commitment. Change-Projekte verlieren an Glaubwürdigkeit, auch dadurch, dass Sinnhaftigkeit, Handlungsdruck und Ziele oft nicht gut kommuniziert sind.
- Veränderungen werden häufig also technisch geplant. Führungskräfte und Mitarbeiter fühlen sich nicht mitgenommen, sind oft frustriert, vielfach belastet, haben für den „Change on top“ manchmal keine Kraft mehr und fahren dann ihr Engagement für das Unternehmen herunter bzw. setzen ihre eigenen Prioritäten.

CHANGE THE CHANGE

Aus den Erfahrungen lernen

All diese Erfahrungen lassen einerseits vermuten, dass Change-Anlässe und -Ansätze oft nicht sauber definiert und flexibel genug auf die sehr dynamische und komplexe Unternehmenssituation bezogen sind. Vermutlich hat dies zu tun mit fehlender Change-Kompetenz, fehlender Zeit oder Sorgfalt. Andererseits kann man annehmen, dass es aufgrund der vielfach anzutreffenden Hektik, des Multitasking, der unproduktiven Meetings, der überholten Zielsysteme sowie des Mangels an Reflexion und Austausch zu wenig offene Diskussion über (gescheiterte) Konzepte und damit wenig Lernen und Neues wagen gibt. Letzteres wird wohl auch behindert durch die Angst, man würde eine Bewegung lostreten, die man nicht mehr kontrolliert bekommt.

Als mittlerer Manager mehr mitgestalten

Aufgrund unserer Erfahrung scheinen vor allem die mittleren Führungspersonen zusammen mit ihren Teams unter dieser Situation zu leiden, obwohl sie unserer Überzeugung nach besonders wichtig für das Gelingen von Veränderungen sind. Sie sind schließlich die Orientierer und Anreger, die (Strategie-)Umsetzer, die Rahmengerber, die Vernetzer an verschiedenen Nahtstellen mitten im Unternehmen und teilweise auch nach draußen. Sie sollen...

- ...die „große Idee“, den Sinn und Zweck der Veränderung an Ihre Mitarbeiter transportieren, obwohl das vielleicht gar nicht so einfach ist;
- ...die Menschen „mitnehmen“ und deren Expertise einbeziehen, aber nicht zu viele Hoffnungen und Ansprüche wecken;
- ...dem Veränderungsprozess „Gestalt geben“ und ihn steuern, aber ohne ihn zu stark nach Ihren Vorstellungen zu beeinflussen;
- ...mit Hürden und Widerständen konstruktiv umgehen, obwohl Ihnen dafür oft die Zeit und das Konzept fehlt.

Innehalten und die eigenen Rollen checken

Es geht darum, Ihnen mit unserem ChangeLab Gelegenheit zu verschaffen, innezuhalten und zu checken, wie Sie zum Change stehen, was Ihnen wichtig ist zu beachten, welche Konzepte Sie gut und richtig finden, was Sie brauchen, um eine glaubwürdige Change-Story formulieren, um einen guten Start oder eine gute Change-Journey lostreten zu können, um Ihre Aufgaben und Rollen im Prozess nochmal checken und ggf. eine Konkretisierung oder Neu-Justierung vornehmen zu können, z.B. auch für eine klare Grenzziehung.

Vielleicht wollen Sie auch wichtige Gesetzmäßigkeiten von Change-Prozessen kennen lernen und neue Ansätze auf ihre Tauglichkeit für Ihre Zwecke prüfen. Damit Sie ein besseres Gefühl haben, wenn Sie losmarschieren, „Ihre Leute“ besser mitnehmen, mit ihnen neue Instrumente und Werkzeuge ausprobieren und im Tun lernen können.