



Hohes Tempo, viel Verwirrung & Verunsicherung

Sie wissen, dass Sie sich schnell bewegen müssen - aber was ist richtig für Sie?
Mit unserem „ChangeLab“ zu Klarheit und Orientierung im Change

Öffentliches Angebot: 1x im Jahr

Zielgruppen:

- 1. und 2. Führungsebene (GF, Bereichsleiter/ Division Manager),
- Head of Projektmanagement/Portfolio-Management
- Change-Manager und -Agents
- Unternehmens-/Organisations-/Personal-Entwickler/ Vertreter des BR

Ort: In ausgewählten Locations, die kreatives Arbeiten zulassen

Termine Inhouse sind jederzeit frei mit uns vereinbar



Pain Points in den Organisationen:

Die weitere Digitalisierung – insbesondere „KI“ – zwingt mehr und mehr Unternehmen, sich erneut auf Veränderungen von Prozessen, Strukturen, Kultur einzulassen bis hin zur kompletten Transformation des Geschäftsmodells. Begleitet wird diese Entwicklung sowohl von gesellschaftlichen Umbrüchen wie der Suche nach guten Antworten auf die Klimaproblematik, dem Generationswechsel („Baby-boomer“ gehen in Rente, GenZuAlpha haben andere Ansprüche, aus auch Umbrüchen auf ökonomischer Ebene vom Wegbrechen wichtiger Export-Märkte z.B. in China, der unberechenbaren Zollpolitik der USA, bis hin zu Krisenerscheinungen, die mit den Kriegen verbunden sind. Gewohntes wird hinterfragt, neue Allianzen bilden sich heraus, die EU muss sich neu ausrichten, eingespielte Handlungs- und Verhandlungs-Rituale geraten an ihre Grenzen – die Verunsicherung greift auch auf Führungsebene um sich und fordert Lösungen.

Diese „Gemengelage“, die sich ständig verändert, bedeutet für Unternehmen, sich immer wieder mit der Frage zu beschäftigen: was bedeutet das für uns? Müssen wir auf diesen Trend aufspringen? Brauchen wir das oder nützt uns das? Wie sollen wir jetzt noch unsere Geschäftsstrategien umsetzen, wenn sich ständig alles ändert? Wie bekommen wir wieder Ruhe rein, mehr Klarheit, bessere Orientierung, konkrete Ansatzpunkte für unser Handeln?

Es hat sich rumgesprochen, dass in unseren krisenhaften und hoch-dynamischen Zeiten tatsächlich diejenigen am besten fahren,

- die sich jemanden, der sich in der Szene und hoffentlich auch in der Branche auskennt, an die Seite zur Unterstützung holen
- die sich flexibel darauf einstellen, ihre Produkte, Prozesse (inkl. Zulieferer), Strukturen, ihre Kompetenz-TrägerInnen und damit auch deren Zusammenarbeit und Kultur inkl. Führung immer wieder daraufhin überprüfen, ob bzw. inwieweit sie den heutigen und zukünftigen Anforderungen entsprechen
- die sich immer wieder einen „Zwischenhalt zum Check“ gönnen, in dem sie sich entweder gegenseitig spiegeln, wo man steht, welche Erfahrungen man mit welcher Vorgehensweise gemacht hat und was man ggf. wohin verändern muss – wie also die nächsten Schritte von wem sein sollten oder in dem sie sich eine Möglichkeit zum Austausch in Fach-Communities suchen.

Genau dies leisten wir mit unserem „Changelab“.

Ein derartiger Austausch und die damit verbundene Reflexion u.a. auch über die Umsetzungs-Realität von Change-Strategien wird auch in vielen Studien als essentiell für den Erfolg von Change-Projekten gesehen – um „Trend-Hopping“ oder das unflexible Festhalten an einer einmal festgelegten Strategie oder den Einsatz überholter (häufig einer linearen Logik verhaftete) Change-Konzepten zu vermeiden.

Daher setzen wir mit unserem „Changelab“ bewusst an Ihren bisherigen Change-Erfahrungen an, nehmen diese aber „systemisch“ ins „big picture“ und erfassen damit nicht nur die Umsetzungs-Praxis und deren Wirkung auf die Organisation (hat das Projekt xy die erwartete Verbesserung von... tatsächlich erreicht?), sondern auch die jeweils herrschenden bzw. gestalteten Rahmenbedingungen (z.B. Klarheit der strategischen Orientierung, Zielkonflikte, Umgang mit dem Projektportfolio) sowie die handlungsleitenden Konzepte/ Modelle usw.

Bei diesem „Check“ werden sowohl die spezifischen Bedingungen für die jeweils agierende Führungsebene (mittleres Management/ Top Management/ BRV) einbezogen, als auch die (teilweise unausgesprochenen) Ansprüche/ Erwartungen. Das hat dann einen Bezug zu konkretem Führungshandeln und dessen Philosophie/ konzeptionellem Hintergrund; wenn gewünscht, kann das „Changelab“ auch mit diesem Schwerpunkt (Überprüfung der Wirksamkeit und Zukunftsfähigkeit von Führungshandeln mit Veränderungs-Impulsen) durchgeführt werden.

Ihr Benefit nach dem Besuch unseres „Changelab“ wird also sein:

1. **Klarheit zu den vielen („Hyp“)-Begriffen und den damit verbundenen Zielen, Konzepten – Erkennen des jeweiligen Nutzens**
2. **Anregungen zur (Neu-)Fassung von strategischer Orientierung von Digitalisierung, modernen Arbeitskonzepten, Nachhaltigkeit u.a.**
3. **Ansatzpunkte für Change-Projekte bekommen inkl. Erkennen der Notwendigkeit Übernahme von dazu passenden Rollen/ Aufgaben**
4. **Entwicklung einer groben Roadmap für Vorgehens-Varianten auf Basis neuester Konzepte/ Modelle usw. zur Change-Gestaltung**

Vorschläge zur Agenda unseres „Changelab“ (diese kann jederzeit an Ihre Bedürfnisse angepasst werden)

TAG 1	
10.00	Ankommen, sich bekannt machen (Beziehung herstellen)
-	Sie gehen in den Austausch zu Ihrer Change-Praxis inkl. des jeweiligen Kontextes mit einigen Fragen; sie arbeiten sowohl heraus, was geklappt hat, als auch, was nicht so günstig gelaufen ist und notieren Ihre Fragen
12.00	
12:00	Lunch & Networking
13.00	Plenum: welche Begriffe bedeuten was, welche Konzepte stecken dahinter?
14.30	Wie kann man diese voneinander abgrenzen? Kleine Pause
14.50	
-	Mit welcher Strategie „fahren“ Sie Ihren Change – wie ist diese in Ihr Geschäftsmodell eingebettet? Wie erfolgreich bisher? Je nach Situation / Frage (s.o.): welcher Ansatz/ welches Modell könnte Ihren Change-Prozess positiv beeinflussen? Welche Sichtweisen könnten hilfreich sein?
16.20	
17.00	In Kleingruppen erarbeiten Sie Möglichkeiten, wie Sie mit kennengelernten Konzepten/Modellen usw. Ihre Praxis/ Ihr Projekt positiv beeinflussen könnten - welche Implikationen, welche Folgen hätte das?
-	
18.30	
18.30	Dinner & Networking
TAG 2	Falls Sie eine Fortsetzung an einem 2.Tag wünschen, haben wir weitere Ideen – sprechen Sie uns an!

Methoden

- Soziometrische Übungen (Kennenlernen, Wahlen „aus dem Bauch“)
- Interview-Technik gemäß SI-Konzept (Lösungs-Orientierung)
- Zusammenhänge erkennen, Konzentration auf das Wesentliche (systemisches Denken/ Umgang mit Komplexität)
- Erfahrungsauswertung und Veränderungs-Anregungen mit Hilfe systemischer Fragen und der Reload-Technik von Scharmer (andere Sichtweisen, Haltungs-änderung u.a.)
- Erfahren neuer Ansätze mittels Inputs und kleiner Szenen, Rollenklärungen
- Experimentelle Roadmap-Erstellung mit Szenarios;

Workshop-Leitung

Dr. Klaus Wagenhals, 1953 geboren, gelernter Industrie-Soziologe und Organisations-Psychologe, hat in vielen Projekten in unter-schiedlichen Rollen gearbeitet, war dann Geschäftsführer einer mittelständischen Beratungsfirma und ist seit 1998 freier Berater in den Bereichen Begleitung von Change-Prozessen, Optimierung von Projekten und leadership-Excellence; er gründete 2007 das Netzwerk metisleadership mit anderen BeraterInnen, mit denen er an der Weiterentwicklung von Change- und leadership-Ansätzen arbeitet; er enga-giert sich als Autor und Speaker und ehrenamtlich in der GPM, in der Izf, im BVMW.

