



CHANGE MANAGEMENT

Intention

Veränderungen und Change-Prozesse bestimmen den Unternehmensalltag sowie die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Coaches in immer stärkerer Weise. Durch eigenes Führungsverhalten frühzeitig auf wechselnde Rahmenbedingungen des Tagesgeschäftes oder Veränderungen des Aufgaben- und Verantwortungsbereiches gezielt zu reagieren, schafft Raum für nachhaltige Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse.

Das professionelle Erkennen, Initiieren und Steuern von notwendigen Veränderungsprozessen, ist heute eine wesentliche Kernkompetenz des Coaches in seiner Führungsrolle. Besonders dann, wenn die von anstehenden Change-Prozessen betroffenen Mitarbeiter sich nicht ausreichend ernst genommen fühlen aber aktiv in die Planung, Gestaltung und Umsetzung des Veränderungsprozesses eingebunden werden sollen. Mit neuen Impulsen für die Führungsrolle als Coach, gewinnen Sie mehr Sicherheit, um auch, bei sich ständig ändernden Rahmenbedingungen, den Überblick zu behalten, souverän zu kommunizieren und erfolgreich zu führen.

Ziele

- ⇒ Die Coaches setzen sich mit der Rolle und Funktion der Führungskraft in Change-Prozessen aktiv auseinander. Sie kennen die Bedeutung und Dynamik von Veränderungsprozessen und sind für die Chancen und Risiken eines Change-Management-Prozesses sensibilisiert.
- ⇒ Die Coaches kennen zahlreiche Möglichkeiten, Veränderungsprozesse sowohl auf individueller Ebene als auch auf Bereichs- bzw. Unternehmensebene systematisch zu gestalten.
- ⇒ Sie können Veränderungsprozesse im eigenen Bereich einleiten und steuern und wissen, wie sie aus Betroffenen, Beteiligten machen.
- ⇒ Die Coaches entwickeln konkrete Ideen zur Gestaltung und Steuerung von Change-Management-Prozesse im eigenen Aufgaben- und Verantwortungsbereich.
- ⇒ Anstehende Veränderungen werden von Ihnen als Chance wahrgenommen und Sie verfügen über Strategien die persönliche Gelassenheit erhöht und innere Stabilität sichert.
- ⇒ Sie wissen, wo und wie sie als Führungskraft und Coach im Veränderungsprozess besonders gefordert sind und wie sie Motivation und Leistungskraft bei sich sowie ihrem Team stärken können.

Inhalte

- ⇒ Veränderungsprozess im Unternehmen - von der Idee zur Umsetzung
- ⇒ Change-Management, Change-Projekt, Veränderungspotentiale im eigenen Bereich
- ⇒ Prämissen für das Change-Management im Unternehmen, Herausforderungen und Erfolgskriterien für Change-Projekte - den Weg der Veränderung gezielt aufzeigen
- ⇒ Die zentrale Wirkung von Kommunikation im Veränderungsprozess, Kommunikationsplanung, Veränderungsprozesse positiv gestalten und kommunizieren
- ⇒ Kommunikation als Einflussnahme aus der Führungsrolle, Überzeugungsimpulse des Coaches, Mitarbeiter in Veränderungen aktiv einbeziehen.
- ⇒ Praxiskonzept für das systematisches Change Management im eigenen Verantwortungsbereich.
- ⇒ Der Mitarbeiter im Veränderungsprozess, Teamgeist stärken, Ressourcen wecken
- ⇒ Aufbau einer belastbaren Beziehungs-, Vertrauens- und Mitverantwortungskultur
- ⇒ Wenn-Dann-Konzepte im Change-Management-Prozess – Situationsdiagnose und lösungsorientiertes Handeln