

Veränderungen managen

Kompetenz in organisatorischen und persönlichen Entwicklungsprozessen

Veränderungskompetenz heißt, Widerstände überwinden, Trägheit bekämpfen, psychische und soziale Mechanismen verstehen, um so mit Menschen in Organisationen neue Ziele erreichen.

08. – 10.02.2010
Schloss Filseck

3 Tage
Beginn 1. Tag: 9.00 Uhr
Ende 3. Tag: 17.00 Uhr

Teilnahmegebühr:
2330,- €
exkl. 19% MwSt.

Anmeldung:
info@malik.schloss-filseck.de

Tel.: + 49 (0)7161
983328-0

Fax.: + 49 (0)7161
983328-9

Unternehmen und Organisationen können entweder den Wandel und die Evolution nutzen oder sich überrollen lassen. Führungskräfte müssen den Wandel als Konstante akzeptieren und soziologische und emotionale Begleiterscheinungen der Veränderungsprozesse kennen und berücksichtigen.

Nutzen

Ziel des Seminars ist es, Führungskräften Kompetenzen zu vermitteln, mit denen sie im eigenen Organisationsbereich Veränderungs- und Entwicklungsprozesse professionell einleiten und begleiten können.

Die Teilnehmenden setzen sich mit den Gesetzmäßigkeiten und psychologischen wie soziologischen Mustern von Veränderungsprozessen auseinander. Sie lernen den Umgang mit emotionalen und sozialen Aspekten und Methoden der Diagnose und Intervention, die Führungskräfte in diesen Prozessen souverän beherrschen müssen. Damit werden positive und emotionale Energien in Menschen freigesetzt und Veränderungsprozesse zum Erfolg geführt.

Inhalte

- Philosophie des Wandels und die daraus entstehende Bedeutung für die Menschen in der Organisation
- Rolle der Führungskraft bei Auslösung und Umsetzung von Veränderungen
- Veränderung einer Organisationskultur
- Sieben Phasen der Veränderungskurve
- Architektur und Steuerung eines erfolgreichen Veränderungsprozesses
- Strategien für den gestalteten Wandel
- Sensibles Management von Kräftefeldern
- Umgang mit Widerstand betroffener Menschen
- Vier Veränderungstypen: Personen und Teams in Umbruch-Zeiten motivieren
- Entwicklung eines tragfähigen Kommunikationskonzeptes
- Instrumente für permanente Lern- und Entwicklungsprozesse
- Die Führungskraft als Change-Agent
- Verankerung der Veränderung in der Unternehmenskultur

Methodik

Den Phasen der Wissensvermittlung folgen aktive Phasen durch Anwendung des Wissens auf konkrete Situationen aus dem Teilnehmerkreis. Zur Vertiefung stellt eine erfahrene Führungskraft aus der Praxis den vollzogenen Change-Prozess vor, gibt Anregungen, zeigt Probleme und Lösungen und diskutiert Fragen mit den Teilnehmern.

Teilnehmerkreis

- Unternehmer und Unternehmerinnen
- Führungskräfte, die
 - mit der Implementierung organisatorischer Veränderungen befasst sind, sie mitgestalten und mittragen
 - vor organisatorischen Veränderungen stehen und das erfolgreiche Management dieses Prozesses zum Ziel haben
 - mit Organisationsentwicklung betraut sind und einen wesentlichen Beitrag zum Gelingen leisten möchten
 - Veränderungen der Organisationskultur im Unternehmen und bei den eigenen Mitarbeitern bewirken wollen und müssen