



Unterstützung für Organisationen in Veränderungsprozessen

Navigieren im Nebel –
Führungsaufgabe(n) in
Zeiten des Umbruchs
und der Veränderung



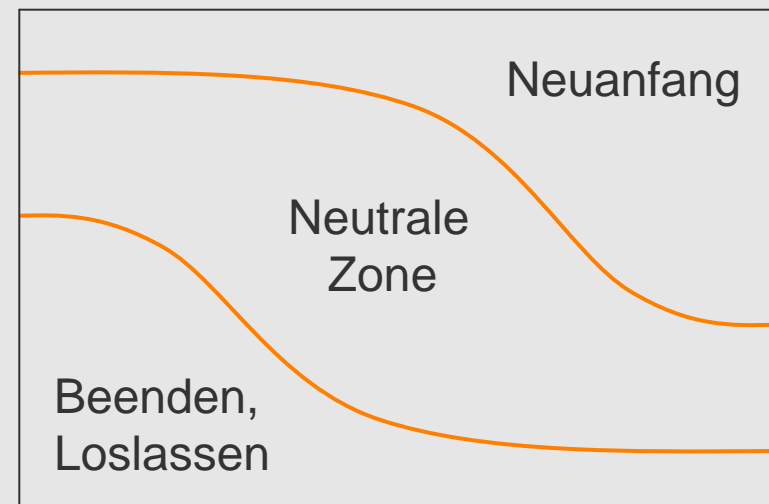
Veränderung versus Transition

Meist bereitet nicht die Veränderung Schwierigkeiten, sondern der Transitionsprozess.

Die Veränderung ist situationsbezogen: Aus A soll B werden.

Die Transition ist ein Prozess in 3 Phasen*:

1. "Loslassen"
2. "Neutrale Zone"
3. "Neuanfang"





Führen in Veränderungen – eine komplexe Herausforderung

Die Anpassungsprozesse in den drei Phasen sind in erster Linie **emotionale, psychologische und systemeigene Prozesse**. **Im Umgang damit tun sich Führungskräfte jedoch häufig schwer.**

Zudem wirken sich Veränderungen in Organisationen auf den unterschiedlichen Ebenen aus: auf der des Individuums, der Beziehungen sowie der organisationalen Strukturen. Die **unterschiedlichen Prozesse und Interdependenzen**, die Veränderungen in Organisationen einleiten, müssen bewusst beeinflusst und gesteuert werden. **Doch nur die wenigsten Führungskräfte machen sich die daraus resultierende Komplexität der Aufgabe „Führen in Veränderungen“ bewusst.**



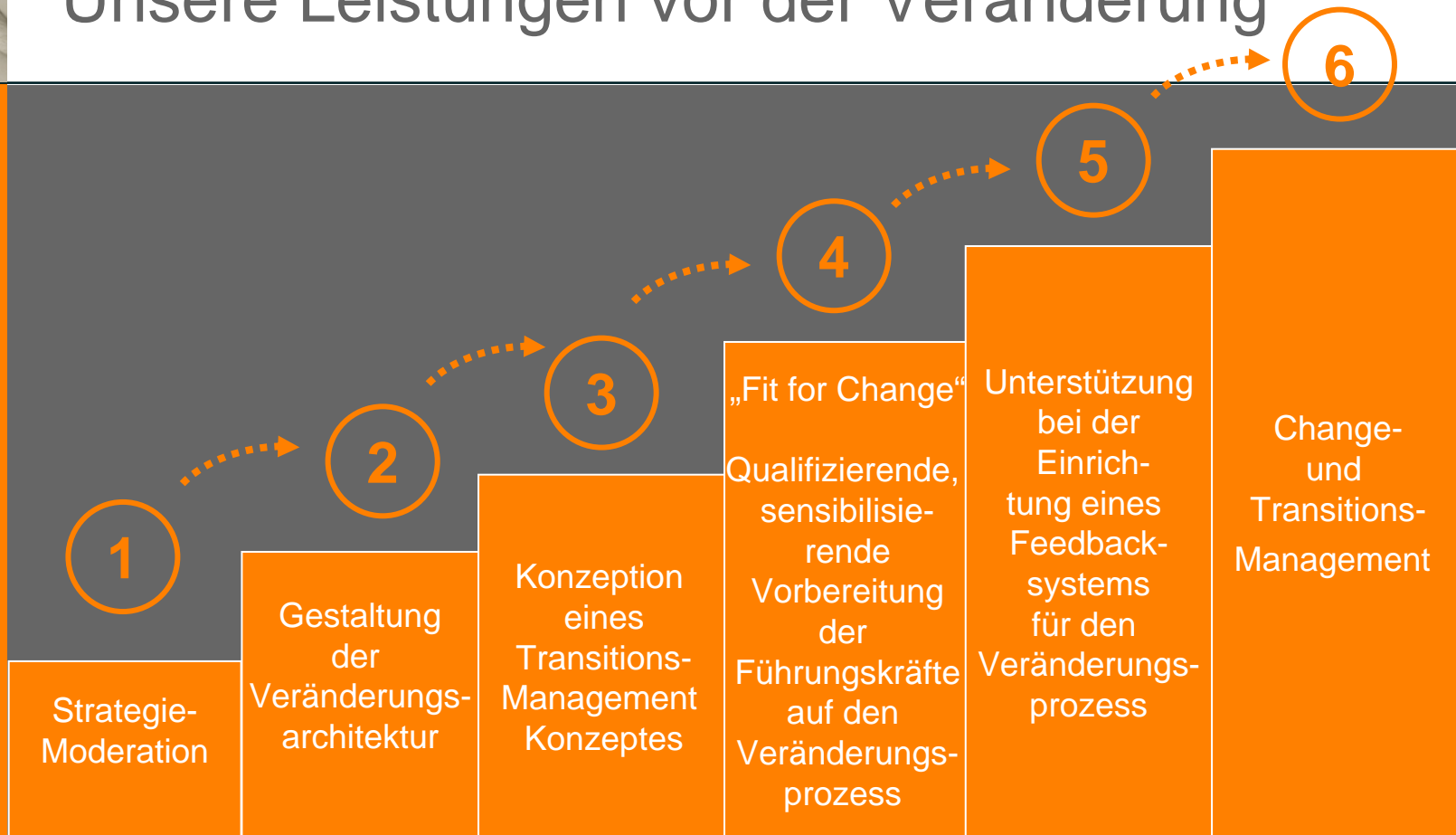
Veränderung – ein Prozess? Viele Prozesse!

Veränderung als Führungsaufgabe erfordert
Change- und Transitionsmanagement: Führungskräfte sollten

- ... **als Betroffene** selbst konstruktiv mit den Veränderungen umgehen
→ Intrapersonales Transitionsmanagement
- ... **als Orientierungsgeber** Mitarbeiter *zu und durch* Veränderungen
leiten → Interpersonales Transitionsmanagement
- ... **als Veränderungsmanager** Ziel, Zweck, Aufbau und Abläufe
der Organisation neu gestalten bzw. anpassen
→ Organisationales Changemanagement



Unsere Leistungen vor der Veränderung





Unsere Leistungen vor der Veränderung

1.) Moderation einer Strategie

- Im Experten- und / oder Führungskreis wird gemeinsam ein Zukunftsentwurf erarbeitet.

2.) Gestaltung einer Veränderungsarchitektur

- Nach Definition des Soll-Zustands erarbeiten wir gemeinsam mit der Unternehmung sowie ggf. einer Fachberatung einen Umsetzungsprozess.

3.) Konzeption eines Transitions-Management-Konzeptes

- Gemeinsam mit dem Auftraggeber analysieren wir die Systemstruktur: Gewinner, Verlierer, Unterstützer usw.
Wer wird wie beteiligt? Wer ist Multiplikator?
- Wir konzipieren das Kommunikationskonzept:
Orientierung, Transparenz, Vertrauen, schlechte Nachrichten.



Unsere Leistungen vor der Veränderung

4.) „Fit for Change“ - Vorbereitung auf den Transformationsprozess

■ **Sich selbst durch / in Veränderung führen**

Die eigenen Werte als „Kompass“ verstehen und nutzen lernen.
Eigene Muster im Umgang mit Veränderung kennen lernen.
Kollegiale Auseinandersetzung mit der Thematik „erforderliche Führungsintervention“ vs. „innere Landkarte“.
Ableitung individueller Entwicklungsmaßnahmen.

■ **Mitarbeiter durch / in Veränderung führen**

Veränderung initiieren, gestalten und steuern.
Situatives und individuelles Führen erleben.
Feedback erhalten und geben.
Mitarbeiter auf Veränderungen vorbereiten, abholen und begleiten.



Unsere Leistungen vor der Veränderung

4.) „Fit for Change“ - Vorbereitung auf den Transformationsprozess

- Veränderung in der Organisation managen
Kollegiale Fallberatung und Gruppencoaching.
Kennenlernen der Methode und Anwendungsübungen an eigenen Praxisbeispielen und aktuellen Führungsherausforderungen.
Coaching durch den Berater / Trainer (individuell und / oder in der Gruppe).

Gegebenenfalls bedarfsorientierter Input zu im Vorfeld abgefragten Führungs- und Veränderungsthemen.



Unsere Leistungen vor der Veränderung

5.) Unterstützung bei der Einrichtung eines Feedbacksystems für den Transformationsprozess

- Einrichtung eines einfachen, aber omnipräsenten Feedbacktools, um die Entwicklungen während des Transformationsprozesses transparent machen und gezielt steuern zu können.

6.) Transitionsmanagement

- Wir unterstützen Sie bei der Umsetzung, Weiterentwicklung und Anpassung des Transformations-Management-Konzeptes während des Prozesses.



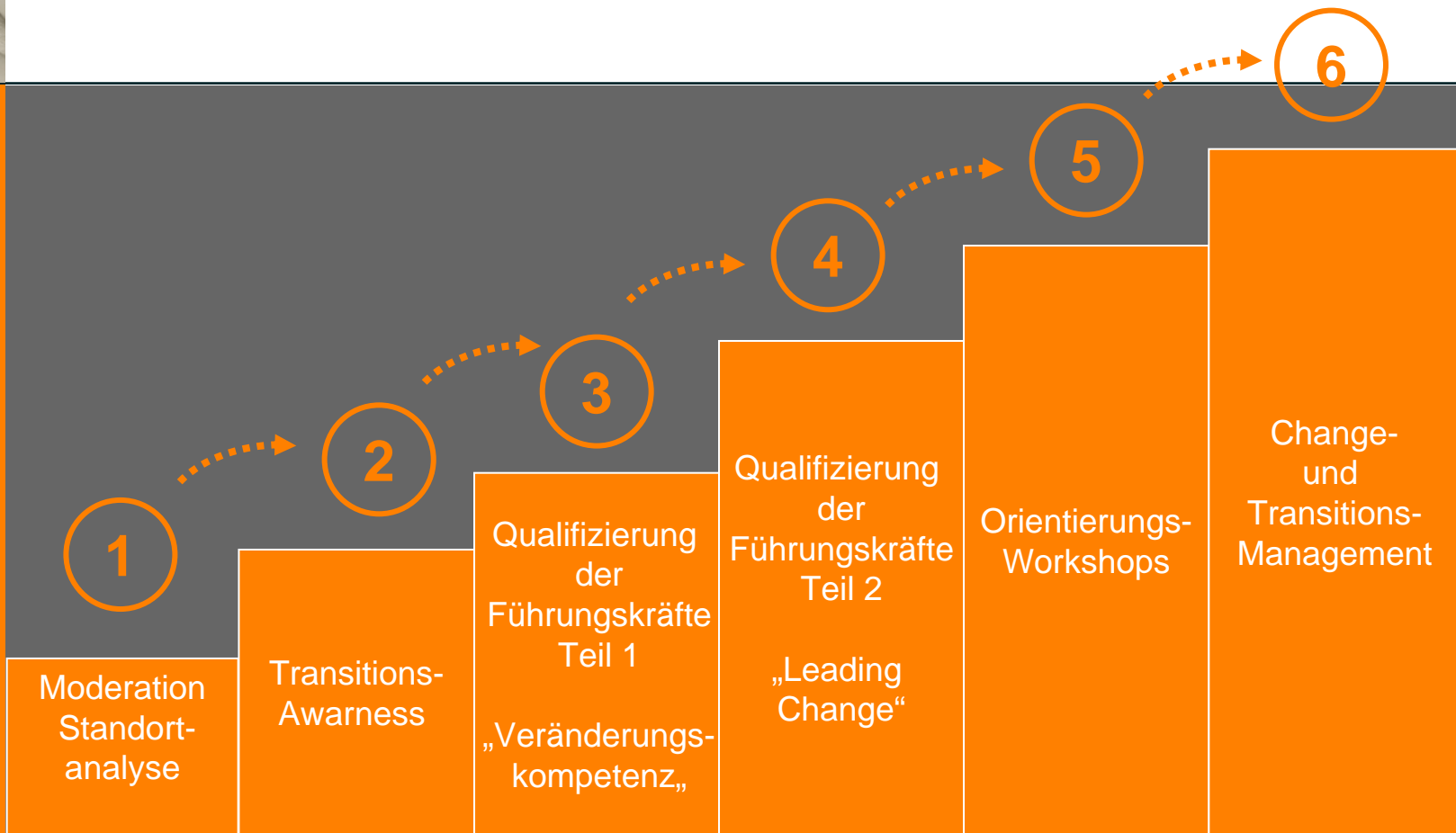
Oder geht es Ihnen so?

- Sie wissen nicht, ob die Entscheidung, die Sie heute fällen, morgen noch Bestand hat.
- Sie haben das Gefühl, es geht nicht wirklich vorwärts.
- Sie werden ständig nach Orientierung gefragt.
- Sie fühlen sich in permanenter Alarmbereitschaft.
- Sie selbst haben mehr Fragen als Antworten.
- Sie haben das Gefühl, Sie müssten sich mehr um Ihre Mitarbeiter kümmern, obwohl Sie immer weniger Zeit dafür haben.

Wenn Sie die meisten dieser Fragen mit Ja beantworten, stecken Sie vermutlich **mitten in einem Transitions-Prozess**.



Unsere Leistungen während der Veränderung





Unsere Leistungen während der Veränderung

1.) Moderation Standortanalyse

- Gemeinsam mit einem vorher bestimmten Teilnehmerkreis aus der Unternehmung Analyse des bisherigen Prozesses: Ermittlung der Handlungsbedarfe, Empfehlungen für das weitere Vorgehen, Maßnahmenpaket für das Erreichen des anvisierten Soll-Zustandes → mit dem Ziel eines schnellen und pragmatischen Vorgehens.

2.) Transitions-Awareness

- Was passiert in einer Transition?
In einem circa vierstündigen Kurzworkshop arbeiten wir mit dem Steuerungsteam des Veränderungsprozesses an der Frage: Was passiert generell in einem Transitionsprozess und was passiert speziell bei Ihnen?



Unsere Leistungen während der Veränderung

3.) Qualifizierung der Führungskräfte Teil 1 „Veränderungskompetenz“

- Grundlagen des Veränderungsmanagements
- Phasen in Veränderungsprozessen
- Ausgewählte Methoden und Modelle: Kraftfeldanalyse, Kreis der Gewohnheiten, die Change Formel, Change Landkarte
- Kommunikation in Veränderungsprozessen
- ...

4.) Qualifizierung der Führungskräfte Teil 2 „Leading Change“

- Situatives Führen
- Die 4-P-Richtschnur und das Überbringen schlechter Nachrichten
- Leadership versus Management
- Menschen in Veränderungen unterstützen
- ...

PROCESS¹ ONE



Unsere Leistungen während der Veränderung

5.) Orientierungs-Teamworkshops

- Oftmals macht es Sinn, nach einer komprimierten Qualifizierung der Führungskräfte diese bei den ersten Umsetzungsschritten innerhalb ihrer Bereiche zu unterstützen.
- Gemeinsam mit den Teams wird der bisherige Prozess reflektiert.
- Interne Maßnahmen und Prozesse werden angepasst.

6.) Transitionsmanagement

- Mit den Ergebnissen aus 1 – 5 unterstützen wir die Unternehmensführung bei der Erstellung, Umsetzung, Weiterentwicklung und Anpassung des Transitions-Management-Konzeptes.



Der Nutzen unserer Leistungen für die Unternehmensführung

- Die Unternehmensführung hat ein klareres Bild über das „Wie“ im Veränderungsprozess und nicht nur über das „Wohin“.
- Der erhöhte Kommunikationsbedarf ist abgestimmt, transparent, gesteuert und wird bedient.
- Die Geschäftsführung übermittelt Informationen über den Status Quo im Change Prozess.
- Zugleich erhält sie von Führungskräften und Mitarbeitern Informationen über als dringend empfundene Handlungsfelder (Reibungsverluste, Umsatzverluste, Kosten, Ressourcen etc.)
- Auf Basis dieser Informationen kann die Unternehmensführung den Prozess besser steuern und besser Aufträge an die Führungskräfte formulieren.



Der Nutzen unserer Leistungen für die Führungskräfte

Die Führungskräfte

- haben ein klareres Bild von ihrer Rolle und Verantwortung im Rahmen des Veränderungsmanagement.
- lernen ihre eigene „innere Landkarte“ noch besser kennen und verstehen die Auswirkungen auf ihre individuellen Führungspräferenzen.
- kennen die grundlegenden Steuerungs- und Wirkungsmechanismen in Veränderungsprozessen und haben daraus Handlungsoptionen für sich abgeleitet.
- haben ein Bewusstsein dafür entwickelt, was es bedeutet, andere durch Veränderung zu führen.
- unterstützen sich über das Programm hinaus gegenseitig im Veränderungsprozess.




Ein passendes Design für Ihre Situation und Ihre Organisation

- Bei den aktuellen Aufträgen unserer Kunden geht es zurzeit vorwiegend um **Schnelligkeit und Wirksamkeit**.
- Die hierhin skizzierten Vorgehensweisen bilden die Summe der **Wirklichkeiten unserer Kunden** ab.
- Jede Organisation und jede Veränderung ist anders. Entsprechend entwickeln wir **individuell passende Vorschläge**.
- Veränderungsthemen, zu denen wir unsere Kunden unterstützen: Umstrukturierungen, Prozessoptimierung, IT-Projekte, Krisenmanagement, Neuausrichtung, Schnittstellenoptimierung, Projekt-Kickoffs, Vertriebsrestrukturierung, Integration.



Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldungen zu unseren Leistungsangeboten



“Ich kann freilich nicht sagen, ob es besser wird, wenn es anders wird. Aber soviel kann ich sagen: Es muss anders werden, wenn es besser werden soll!”

Georg Christoph Lichtenberg (1742-1799), deutscher Naturwissenschaftler

“Du musst selbst zu der Veränderung werden, die du in der Welt sehen willst.”

Mahatma Gandhi (1869 - 1948)

www.process-one.de

Kontakt: info@process-one.de