

Change 1

Handwerkszeug das wirkt



Zielgruppe:

Sie möchten in Ihrer Rolle als Projektleiter:in, Führungskraft, Personalentwickler:in, Manager:in oder angehende(r) Changeberater:in in Veränderungen oder relevanten Projekten wirksame Beiträge leisten? Dann sind Sie in diesem Lehrgang richtig.

Auf folgende Fragestellungen können Sie Antworten erwarten:

- Welche erfolgsversprechenden Beiträge passen und wirken aus meiner professionellen Rolle und wie erkenne ich Grenzen?
- Wie stärke ich meine Position im konstruktiven Dialog mit Auftraggebern und Stakeholdern?
- Wie plane ich einen Changeablauf, und was sind die Hebel des Gelingens?
- Kann ich die Qualität und die Erfolgswahrscheinlichkeit eines (Change-)Projektes messen?
- Wie behalte ich das Projekt und mich selbst in der Komplexität und den Wechselwirkungen in der Spur?
- Welche Interventions- und Steuerungsmöglichkeiten wende ich an, auch im Umgang mit Teams und Gruppen?
- Wie konzipiere und gestalte ich zielführende Workshops?
- Wie gehe ich erfolgreich mit Widerständen um, ohne mich aufzureiben?

Thema: Tools und Kompetenzen für Ihre Change- und Entwicklungsprozesse

Im Mittelpunkt dieses mehrteiligen Curriculums stehen Ihre individuellen und aktuellen Praxisprojekte. Jeder Teilnehmer ist aufgefordert, sein Thema als begleitetes Lernprojekt sofort, im ersten Modul einzubringen. Unterstützt durch den Trainer, kann das Erlernte Know-how unmittelbar darauf angewendet werden.

Vermittelt werden Tools für Change- und Entwicklungsprozesse und für Sie selbst, in Ihrer Rolle und Ihrer Haltung. Davon hängen Ihre Wirkung und damit der Erfolg ab. Und davon, wie Sie sich ins Spiel bringen: aus einer definierten und passenden Rolle heraus, mit klarer Zielsetzung, einer der jeweiligen Kultur angemessenen Haltung und den geeigneten Werkzeugen.

Am Beispiel von praxisbezogenen Change-Projekten, Workshops und Teamentwicklungen lernen Sie die wichtigsten Konzepte und Tools entlang eines Change-Prozesses kennen. Sie erproben diese und wenden sie, passend auf Ihre individuellen Lernprojekte, direkt an. Als Interne(r) Berater:in finden Sie professionelle Kriterien und solides methodisches Können auch für das produktive Zusammenwirken mit Externen. Externe Berater:innen profitieren zusätzlich aus den Erfahrungen und Rückmeldungen der Internen im Curriculum.

Was erreichen Sie mit diesem Curriculum?

Sie lernen, wie Sie – aus der jeweils passenden Rolle – konkrete Ergebnisse stimulieren und herbeiführen können. Sie sind in der Lage, Veränderung aktiv und wirkungsorientiert zu gestalten. Als Manager:in, Führungskraft, HR-Mitarbeiter:in oder Projektleiter:in erfahren Sie, welche Wirkmechanismen unter der Oberfläche dazu führen, dass Sie Ihr Team mitnehmen und so Ihre Change-Ziele erreichen. Als Begleiter:in, Berater:in oder Beteiligte(r) von Veränderungsprozessen entwickeln Sie Ideen und Optionen, wie Sie sich aktiv „ins Spiel“ bringen.

Change 1

Handwerkszeug das wirkt



Sie erkennen für Ihre Projekte erfolgsrelevante Hebel und können diese gezielt fördern. Sie differenzieren, welche davon „unter der Oberfläche“ liegen und welche auf fachlichen Herausforderungen. Zielorientiert bauen Sie mögliche Change- und Projektstrukturen auf und wählen aus Ihrem Werkzeugkoffer passende Interventionen zur Umsetzung. Im Umgang mit möglichen Widerständen gelingt es Ihnen, potentielle Hürden frühzeitig in den Blick zu bekommen und mit auftretenden Konflikten souveräner umzugehen.

Ihre Projekte können mit höherer Erfolgswahrscheinlichkeit realisiert werden und Sie steuern sich selbst mit mehr Bodenhaftung.

Während der Realisierung Ihres Projektes setzen Sie Evaluationsmethoden ein, um die Meilensteine im laufenden Prozess zu überprüfen und bei Bedarf rechtzeitig einzugreifen.

Mit einer Zertifizierung signalisieren Sie intern und extern Ihre professionelle Kompetenz im Thema Change.

Folgendes nehmen Sie mit und können es direkt in Ihrem konkreten Lernprojekt einsetzen:

Change Specialist (3 Module)

Modul 1 (3 Tage Präsenz)

- Klarheit zu Erfolgsfaktoren im Change und deren Definition
- Wissen, welche Fundamente für eine belastbare Basis von Changeprojekten stehen, wie diese bewertet, aufgebaut und gefördert werden
- Handlungsoptionen, um relevante Akteure in Ihr Projekt einzubinden
- Inneres Standing für zielführende Dialoge mit Auftraggeber und stake holder

Modul 2 (3 Online-Termine)

- Verantwortlichkeiten und Einflussmöglichkeiten einschätzen, aus dem Blickwinkel verschiedener Rollen und Aufgabenfelder (z.B. als Führungskraft, Product Owner, ProjektleiterIn, HR-MitarbeiterIn, HR-LeiterIn, interne(r)/externe(r) Change-ManagerIn, AuftraggeberIn)
- Eine Logik des Gelingens und eine orientierende, übergeordnete Draufsicht (Helikopterperspektive)
- Methoden zur Bewertung behindernder oder bremsender Faktoren im Change (Widerstände)
- Kompetenz im lösungsorientierten Umgang mit Widerständen

Modul 3 (3 Tage Präsenz)

- Systemische Diagnosewerkzeuge zur Identifikation von Wechselwirkungen
- Grundverständnis zur Interventionsauswahl zur Steuerung von Gruppen im Changeprozess und dem Design von Workshops
- Vertiefung im Umgangs mit Widerständen und Festigung der persönlichen Kompetenzen im Umgang mit Konfliktsituationen
- Werkzeuge zur sukzessiven Evaluation und Bewertung von Changeprozessen

Change 1

Handwerkszeug das wirkt



Change Professional (1 Modul)

Modul 4 (1 Online-Termin & 2 Tage Präsenz)

- Methoden für das Komplexitätsmanagement in Projekten, zur Steuerung des Veränderungsprozesses und zur Selbststeuerung als Change- oder ProjektleiterIn
- Verständnis von Resilienz als wirksames Hilfsmittel in belastenden Situationen
- Vertiefung der Auswahl von Intervention zur Steuerung und Motivation von Teams im Change
- Hebel zur Förderung der Selbstständigkeit und Verantwortungsbereitschaft von am Change beteiligten Akteuren

Voraussetzungen:

Auf Grund der Individualisierung auf die persönlichen Praxisfälle profitieren TeilnehmerInnen mit unterschiedlichen oder auch ohne Vorbildungen im Thema „Soft Skills“. Eine Berufserfahrung von min. 2-3 Jahren erhöht die Wirksamkeit in der Praxis. Bei TeilnehmerInnen mit Grundkenntnissen der Transaktionsanalyse oder vergleichbaren Basisqualifikationen erweitert dieses Curriculum das vorhandene Know-how deutlich.

Programm

Dieses Curriculum ist modular aufgebaut und besteht aus Präsenz und Live-Online-Training. Alle Online-Termine sind zu 100% durch den Trainer gestaltet (kein E-learning). Die sich jedem Modul anschließende Umsetzungsphase gibt Raum für die Anwendung und Festigung des Gelernten in der individuellen Praxis. In den Folgemodulen profitieren die Teilnehmer von der Reflektion Ihrer Projekte „im geschützten Raum“.

Die Umsetzung im Curriculum basiert auf einer Kombination von theoretischen Modellen, Praxisübungen an aktuellen Fällen, Verstehen durch Erleben, Fallsupervisionen und begleiteter Reflektion.

In den Modulen haben Praxisfallanliegen Vorrang. So ist gewährleistet, dass TeilnehmerInnen jeweils aktuell und konkret für Ihre Praxis profitieren. Transferimpulse, Lernprojekte und die Arbeit in den Peergroups zwischen den Modulen optimieren die Umsetzung und Ihre kontinuierliche Professionalisierung.

Kernansätze:

- Erweiterung der eigenen Handlungsoptionen durch Lernen und Erleben passender Modelle und Wirkungsweisen
- Direkte Anwendung des Gelernten auf die individuellen Fragestellungen
- Rückmeldung von Trainer und Gruppe zu eigenen, neu entwickelten Ansätzen
- Blaupausen zur Anpassung auf die Praxisfälle

Inhalte und Agenda

Modul 1 (3 Tage Präsenz)

- Definitionen & Abgrenzungen (OE-Entwicklung, Change, Transformation, etc.)
- Arbeit mit Verträgen in Sinne der Transaktionsanalyse
- Fokussierung bei der Diagnose
- Ankopplung an Systeme
- Stabile Kommunikation – tragfähige Vernetzung

Change 1

Handwerkszeug das wirkt



Modul 2 (3 Online-Termine)

- Definition, Integration & Differenzierung von Rollen
z.B. als Führungskraft, Product Owner, ProjektleiterIn, HR-MitarbeiterIn, HR-LeiterIn, interne(r)/externe(r) Change-ManagerIn, AuftraggeberIn)
- Konzepte und Modelle zu Störfaktoren und Herausforderungen im Change-Prozess
- Change-Interventionen
- Wege zur Logik des Gelingens

Modul 3 (3 Tage Präsenz)

- Systemische Diagnose
- Gruppendynamiken
- Steuerung des Change Prozesses
- Souverän in Konfliktsituationen
- Evaluation von Change-Prozessen

Modul 4 (1 Online-Termin & 2 Tage Präsenz)

- Komplexitätsmanagement (des Change Prozess und Sich-Selbst)
- Team-Audit und GPRI-Modell
- Steuerung von Gruppen mit Veränderungsaufträgen
- Selbstständigkeit und Verantwortungsbereitschaft in Teams steigern
- Leitfragen zur Interventionsauswahl in kritischen Projektphasen

Lehrtrainer



E-Mail: w.buerger@professio.de

Schwerpunktt Themen:

- Ausbildungsgruppen in Transaktionsanalyse
- Begleitung und Beratung in Veränderungsprojekten
- Beraterausbildung Schwerpunkt Organisationsentwicklung
- Führungskräfteentwicklung
- Soft Skills Ausbildung für Projektmanager (Green Belts, Black Belts)
- Coaching für Führungskräfte
- ...in englischer und deutscher Sprache

Was Kunden über mich sagen: "Praxisorientiert mit dem nötigen 'Schuss' Theorie"

Professioneller Hintergrund

- 8 Jahre Führungserfahrung in einem Wirtschaftsunternehmen
- 3 Jahre Leiter Aus- und Weiterbildung in einem Großkonzern
- 2 Jahre Hochschul-Lehrbeauftragter (Themen: TA in Organisationen und Konfliktmanagement)

Aus- und Weiterbildung

- Berufsausbildung in Steuerrecht und Finanzdienstleistung (BWV)
- Studium Sozialpädagogik mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung
- Lehrtrainer und Lehrsupervisor für Transaktionsanalyse im Bereich Organisation (unter Supervision)
- Lizenziertes Tiff®-Berater

Seminare

- Change 1
- Methoden der Systemischen Transaktionsanalyse

Veröffentlichungen & Kongressbeiträge

- Leadership im Doppelspagat (1)
- Leadership im Doppelspagat (2)