



ST.GALLEN CONSULTING GROUP

EXECUTIVE EDUCATION

Frisches Wissen

AGENDA

THE POWER OF PERFORMANCE



Teilnehmerkreis

Führungskräfte, Berater und Projektleiter aus Unternehmen und öffentlichen Institutionen, die Veränderungs- und Innovationsprojekte nach neuesten Erkenntnissen der Organisations- und Sozialforschung realisieren wollen.
www.scg.swiss

KNOW-HOW UPDATE

Zur Wissensvertiefung empfehlen wir die Impulstagung «How to transform your business» auf Seite 60.



Innovative Geschäftsmodelle

Methoden und Tools für Zukunftsmacher: Business Model Generation, Design Thinking

Leading Change: Management von Instabilität

Chances, Challenges, Change: Wie sich Führungskräfte und Projektleiter aktuelle organisationspsychologische Erkenntnisse für eine wirkungsvolle Veränderung zunutze machen können.

Wie lassen sich Organisationen analysieren, diagnostizieren und gezielt beeinflussen? Erfolgreiches Change Management ist immer auch eine Frage der richtigen Annahmen und Ansätze. Auf Basis neuester Forschungsergebnisse sowie einer intensiven Zusammenarbeit mit führenden grossen und mittleren Unternehmen vermitteln wir marktfrisches Know-how zum Management von Veränderung. Aktuelle Change-Methoden werden illustriert und diskutiert, und es werden praxistaugliche Kriterien aufgezeigt, um je nach Ausgangslage die bestgeeigneten Ansätze zu bestimmen. Nach dem Seminar verfügen die Teilnehmer über einen zuverlässigen Überblick sowie ein gutes Verständnis der State-of-the-Art-Lösungen im Change Management. Dies ermöglicht es ihnen, treffsichere Vorgehensweisen für ihre Change-Prozesse zu entwickeln und mit Erfolg anzuwenden.

THEMENFOKUS

Grundmuster von Veränderung

- Leben als Veränderung
- Typische Verlaufsgesetze von Veränderung in lebenden bzw. komplexen Systemen
- Übertragung auf unterschiedliche Situationen
- Naturwissenschaftliche Erkenntnisse, Erkenntnisse der Systemforschung und Erfahrungen und Know-how aus der Organisationsentwicklung
- Verlaufsformen von Prozessen
- Systemverhalten in Stabilität und Instabilität
- Optimieren und Innovation
- Entstehung neuer Ordnungsmuster
- Spannung zwischen den Attraktoren Problem- und Zielzustand

Die wichtigsten

Change-Philosophien

- Jede Veränderungsmethode hat ihre spezifischen Leistungen und Grenzen
- Die Kriterien für die Anwendung und Vorgehensweise im eigenen Unternehmen müssen daher verstanden werden
- Welche typischen Phasen durchlaufen Veränderungsprojekte?

Bedeutung für die Menschen

- Haltungen, Widerstände, Verhaltensmuster im Erleben von Veränderung
- Tools, welche die Bedeutung von Veränderung für unterschiedliche Positionen erfassen helfen
- Typische Reaktionen auf Veränderung und ihre Gründe
- Was ist «Widerstand»?
- Logische Ebenen von Veränderung

Individuelle Muster

- Persönliche Muster und Ressourcen und der eigene Umgang mit Veränderung
- Professionalität beim Führen
- Eigene Veränderungserfahrungen verstehen
- Individuelles Erleben
- Reaktionsmuster und Emotionen in verschiedenen Phasen

Analyse der Situation

- Benchmarking und Corporate Change können wichtige Veränderungen auslösen, sind jedoch ein delikates Thema
- Gefragt sind innovative Methoden, um die Ausgangslage zu erfassen und die betroffenen Bereiche und Funktionen zu diagnostizieren
- Erst diese Diagnose erlaubt es, Qualifizierungsmassnahmen wirksam umzusetzen – auch bei virtuellen und verteilten Teams (Distant Leadership)

Change führen und begleiten

- Echte Veränderung muss auch psychologische Aspekte von Prozessen und deren Auswirkungen erfassen
- Was sind Erfolgsfaktoren, was sind Gründe des Scheiterns von Change?
- Um Menschen zu gewinnen und im Boot zu halten, muss man sie verstehen und ihre Verhaltensweisen kennen
- Neue Erkenntnisse der Change-Forschung erlauben es, verborgene Muster in der Unternehmens-Psychologie schärfer zu erkennen
- Die Teilnehmer erfahren, wie man Werte, Symbole, Kulturen, Rituale und Artefakte im eigenen Unternehmen bzw. Bereich entdeckt

Systeme beeinflussen,

Blockaden überwinden

- Wie greift man als Change Agent in Systeme ein und entwickelt sie zielgerichtet?
- Ein effizientes «Mann-über-Bord-Manöver» des unternehmerischen Wandels setzt ein klares Verständnis der Ebenen, Möglichkeiten und Methoden der Intervention voraus. Auch müssen Hindernisse und Blockaden erkannt und die erfolgskritischen Kraftfelder entwickelt werden

- Über die Arbeit mit Visionen, Zielen und Kennwerten lässt sich ein «sense of urgency» erzeugen
- Welche Methoden gibt es, um «klemmende» oder festgefahrene Prozesse wieder in Gang zu bringen und gleichzeitig einen Rückfall in alte Muster zu vermeiden?
- Um nachhaltig zu verändern, ist ausserdem die Schaffung eines innovationsfreudigen und die Kreativität fördernden Klimas unabdingbar

Kommunikation in

Veränderungsprozessen

- Kein Wandel ohne Dialog: Gute Veränderer verstehen es, Kommunikationskonzepte zu planen, Führungssysteme einzubinden, in Feedback-Kreisläufen zu denken sowie ein Change-Monitoring sicherzustellen
- Sie vermeiden die Kommunikationsfehler, die typischerweise in Change-Projekten auftreten, und decken «hidden agendas» auf
- Auch im Umgang mit den Verlierern wahren sie Fairness und Anstand, indem sie glaubwürdig und menschlich bleiben