

Changemanagement + Development

Gantenbein Consulting

creating passion.

Qualifizierung Change Agent

Beratungskompetenz in Veränderungsprozessen

Freiburg im Breisgau 2012

Qualifizierung Change Agent

Konzept

Zielsetzung

Inhalte

Anpassung

Das Qualifizierungskonzept zum Prozessberater im Unternehmen

Gantenbein Consulting bietet seit vielen Jahren hohe Kompetenz in der Steuerung und Entwicklung von Unternehmen in Veränderungsprozessen. Davon zeugen zahlreiche erfolgreich begleitete Change Management Projekte im nationalen und internationalen Umfeld.

Unsere Methoden und Ansätze zur Steuerung des sozialen Prozesses der Veränderung sind auf der Basis von Kommunikationstheorie, Systemtheorie und Psychologie entwickelt und in der Praxis vielfach bewährt. In unseren Qualifizierungen zum Change Agent (Prozessberater) geben wir dieses Wissen kontinuierlich an Führungskräfte, Prozess-Spezialisten, Projektleiter und Personal-/Organisationsentwickler weiter.

Change Agents als Experten für Veränderungsdynamik

Prozess-Beratung ist die Steuerung des sozialen Kontextes in der Veränderung. Sie bietet mit ihren Change Management Tools den Rahmen für die gelingende Kommunikation der Veränderung im Unternehmen. Als Change Agents initiieren Sie den Dialog zwischen den Beteiligten und sorgen so für die Bereitschaft und die Motivation, lösungsorientiert zu denken und zielgerichtet zu handeln. Die Weiterbildung vermittelt das Expertenwissen und die Tools für die inhaltliche Gestaltung des Change Management. Als Change-Experte gestalten Sie die Kommunikation an Schnittstellen, entwickeln passende Change Designs, bieten Orientierung im Prozess und sorgen für Mobilisierung und Vitalität.

Qualifizierung nach Maß: Die Lernkurve durchlaufen

Konzept

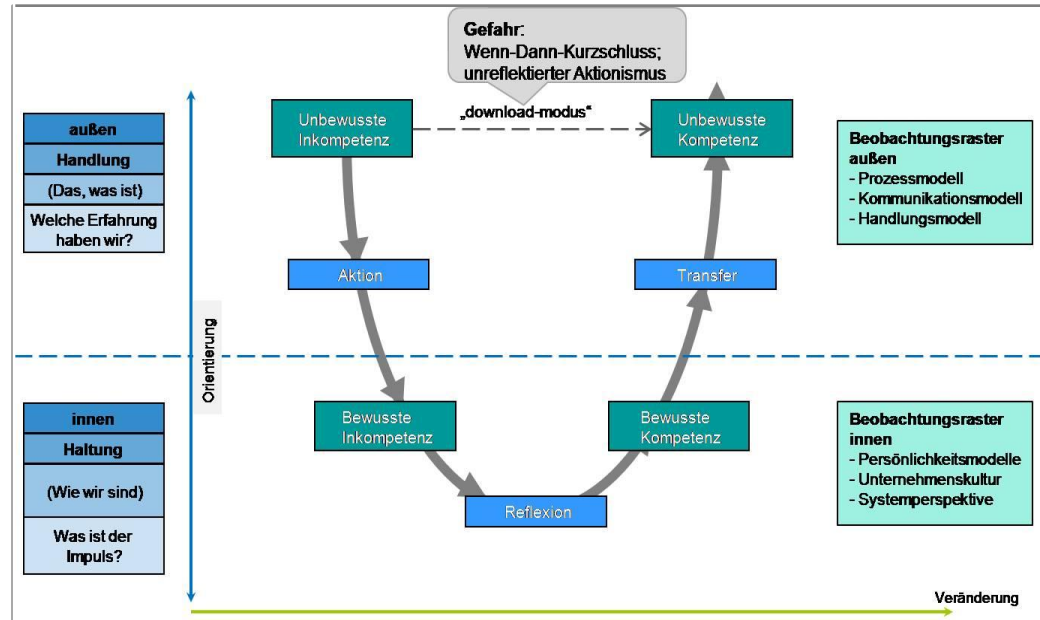
Zielsetzung

Inhalte

Anpassung

Wissen und Methode liefern die Grundlagen

Das Wissen über grundlegende Prozesse und die Dynamik in Veränderungsprozessen bieten zusammen mit einem fundierten Methoden-Set die exzellente Grundlage für sicheres und zielorientiertes Handeln in allen Belangen und Phasen der Veränderung. Um dem Unternehmen eine passgenaue Beratungsleistung zu bieten, wird eine wesentliche Komponente intensiv gefördert:



Erfolgreiche Beratung = Wissen + Methode + Reflexion

Im Rahmen unserer Qualifizierung zum Change Agent arbeiten wir intensiv an der inneren Haltung als entscheidendem Faktor für die Beraterische Kompetenz. Durch die Vertiefung der persönlichen Reflexion wird die Fähigkeit ausgeprägt, eigenes Fühlen, Denken und Handeln vor dem Hintergrund ausgewählter Modelle gezielt zu beobachten. Präzise Beschreibungen und punktgenaue Rückmeldung ermöglichen es den Change Agents in der Folge, auch in schwierigen Situationen in ihrer Rolle zu bleiben, im Veränderungsprozess gezielt zu agieren und für das Beratungsumfeld wirksame Interventionen zu setzen.

Ziel der Qualifizierung

Konzept

Zielsetzung

Inhalte

Anpassung

Drei konkrete Zielsetzungen für die erfolgreiche Arbeit als Change Agent:

▶ **Theorie des Change Management:**

Die gesamthafte Sicht auf Theorie, Hintergründe und Dynamik von Veränderungsprozessen ermöglicht den angehenden Prozessbegleitern eine sichere Einschätzung der Situation und des erforderlichen Beratungsbedarfs.

▶ **Methodische Qualifizierung:**

Die Teilnehmer der Weiterbildung lernen die wichtigsten und zielführenden Methoden und Change Management Tools kennen, die sie für eine souveräne und professionelle Beratungsarbeit in Veränderungsprozessen benötigen. Im praktischen Einsatz erfahren sie, wo die Möglichkeiten und Grenzen bei der Anwendung liegen.

▶ **Persönlichkeit und Haltung:**

Klarheit über die Rolle als interner Begleiter von Change Projekten und die Fähigkeit zur vertieften Reflexion des eigenen Handelns werden an zielführenden Modellen und mit passenden Methoden ausgeprägt.

Übersicht über die Inhalte

Konzept

Zielsetzung

Inhalte

Anpassung

→ Dialog im Change

- Einbindung von Mitarbeitern
- Change-Designs für unterschiedliche Anlässe
- Dialog-Kompetenz und Tools

→ Change Management (I)

- Rahmen und Orientierung
- Grundlagen Veränderungsprozesse
- Führungsthemen im Change
- Change Approach im Unternehmen
- Soziale Systeme verstehen

→ Change Management (II)

- Soziale Systeme verstehen u. steuern
- Change Steps: Stufen im Prozess
- Unternehmenskultur erfassen und entwickeln
- Kommunikations-Konzept im Change

→ Mensch und Veränderung

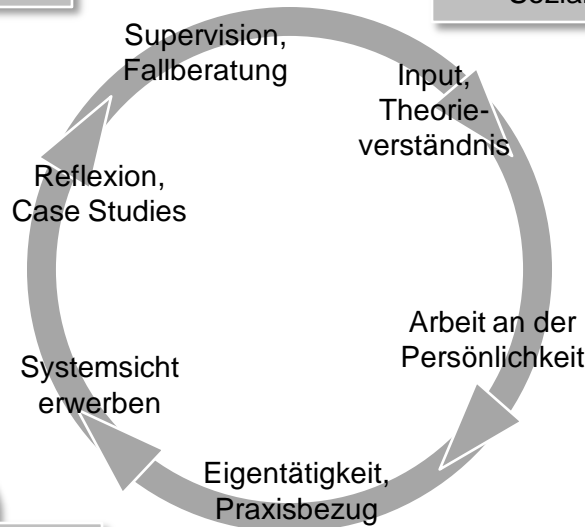
- Person, Rolle, Führung
- Kommunikationsmodell zur Analyse und Steuerung schwieriger Situationen
- Motivation und Veränderung
- Umgang mit Widerständen

→ Prozess-Moderation

- Moderationsmethoden: Tools für unterschiedliche Anlässe
- Rolle und Haltung als Moderator
- Ebenen der Moderation u. Intervention
- Design für Workshops und Umsetzung

→ Coaching Praxis

- Basis-Techniken des Coaching
- Tools für spezielle Interventionen im Coaching
- Gespräche führen als Change Agent
- Coaching Praxis und Feedback



Beschreibung der Module

Konzept

Zielsetzung

Inhalte

Anpassung

(1) Change Management (I)

- **Rahmen und Orientierung**
Gesamtkonzept, roter Faden. Ziel der Qualifizierung.
Elemente (Theorie, Selbst- und Praxisreflexion, Eigentätigkeit, Supervision).
- **Grundlagen Veränderungsprozesse**
Veränderungskurve, Dynamik von Veränderungsprozessen.
Methoden für die Arbeit in Gruppen und ihre praktische Anwendung im Change.
- **Führungsthemen im Change**
Differenzierung Führungskraft /Coach und innere Haltung.
Rollenklärung zwischen Prozess- und Strukturkompetenz (Rollenmodell).
- **Change Approach im Unternehmen**
Aufbau und Grundverständnis; Change Management Gremien; Anwendungsbezug.
- **Soziale Systeme verstehen**
Einführung in die systemische Theorie. Systemische Praxis im Change. Führen und Steuern sozialer Kontexte.

Beschreibung der Module

Konzept

Zielsetzung

Inhalte

Anpassung

(2) Mensch und Veränderung

- **Persönlichkeit, Rolle, Führung**
Persönlichkeitsmodell, Selbstreflexion und Konsequenzen für Führung und Veränderung (Grundmodell STAB- Persönlichkeitstypologie).
Innere Haltung als Change Agent in Veränderungsprozessen.
- **Kommunikationsmodell zur Analyse +Steuerung schwieriger Situationen.**
Struktur- und Kommunikationsmodell der Transaktionsanalyse und Anwendungspraxis. Typologie „Schwierige Gesprächspartner“. Handlungsmodelle und Praxis zur kompetenten Steuerung schwieriger Gesprächsverläufe.
- **Motivation und Veränderung**
Mitarbeiter in Veränderungssituationen: Grundlagen der Motivation. Führungspraxis zu Motivation im Change. Einbindung und Kommunikation.
- **Umgang mit Widerständen**
Widerstand als Grundphänomen im Change verstehen. Hintergründe und Handhabung in der Praxis als Change Agent, Führungskraft, Projektleiter.
Praktische Tools zum Umgang mit Widerständen und Einwänden.

Beschreibung der Module

Konzept

Zielsetzung

Inhalte

Anpassung

(3) Coaching-Praxis für Change Agents

- **Basistechniken des Coaching**
Abgrenzung Coaching von angrenzenden Tätigkeitsprofilen.
Nonverbale Techniken (Wahrnehmungskanäle, VAKOG und Rapport),
Gesprächsstrukturierung, Gesprächsführungstechniken, Frage- und
Lösungstechniken, Feedbacktechniken, Visualisierungstechniken.
- **Tools für spezielle Interventionen im Coaching**
Zielfindung, Aufgaben- und Rollenklärung, Konfliktklärung.
Metaphern, systemische Interventionen.
- **Gespräche führen als Change Agent:**
Möglichkeiten und Grenzen. Selbstreflexion und Rollenklärung.
Arbeit mit Tools zur Selbstreflexion.
Kollegiale Fallberatung und Supervision.
- **Coaching Praxis und Feedback**
Arbeit in praktischen Coaching-Sequenzen mit Feedback aus den Rollen
(Coachee, Coach und Beobachter).

Beschreibung der Module

Konzept

Zielsetzung

Inhalte

Anpassung

(4) Prozess-Moderation

- **Moderationsmethoden: Tools für unterschiedliche Anlässe**
Kartenmoderation und Fragetechnik. Strukturierungs- und Bewertungstechnik.
Co-Moderation und Rollenverteilung.
Aufbau einer Moderations-Dramaturgie. Entwicklung geeigneter Fragestellungen.
- **Rolle und Haltung als Moderator**
Rollenreflexion und Hinweise für die gelingende Moderationspraxis in Veränderungsprozessen.
- **Ebenen der Moderation und Intervention**
Modell der Struktur- und Prozess-Ebene in der Moderation.
Methoden des Ebenenwechsels.
Meta- Kommunikation und die praktische Anwendung.
- **Design für Workshops und Umsetzung**
Entwicklung passender Workshop-Designs zu vorgegebenen Themenstellungen.
Moderations-Praxis entlang von Fallbeispielen und Feedback.
Zusammenfassung/Lessons Learned zur Prozessmoderation.

Beschreibung der Module

Konzept

Zielsetzung

Inhalte

Anpassung

(5) Change Management (II)

- **Soziale Systeme verstehen und steuern**
Sinn-Orientierung aus systemtheoretischer Sicht.
Handhabung von Komplexität im systemtheoretischen Kontext (triviale und nicht-triviale Funktionslogik). Beobachtung 2. Ordnung gezielt einsetzen.
Arbeit mit Hypothesen. Systemische Interventionen planen und umsetzen.
- **Change Steps: Stufen im Change Prozess**
8 Stufen Modell der gelingenden Veränderung.
Tools zur praktischen Umsetzung.
Bezug zum unternehmensspezifischen Change Ansatz.
- **Unternehmenskultur erfassen und entwickeln**
Kulturelle Rahmenbedingungen des Veränderungsprozesses analysieren und einbeziehen. Methoden der Kulturanalyse.
- **Kommunikationskonzept im Veränderungsprozess**
Stakeholder-Analyse, Change Story entwickeln und gezielt einsetzen.
Kommunikations-Strategie und Kommunikationsplan.
Praxis der professionellen Kommunikation im Veränderungsprozess.
Praktische Anwendung an ausgewählten Beispielen.

Beschreibung der Module

Konzept

Zielsetzung

Inhalte

Anpassung

(6) Dialog im Change Prozess

- **Einbindung von Mitarbeitern**
Theoretischer Hintergrund Dialog.
Grundlage von Beteiligungs- und Dialogmodellen.
Unterscheidung Information-Kommunikation-Dialog.
- **Change-Designs für unterschiedliche Anlässe**
Entwicklung von Change-Konzepten zu praktischen Themenstellungen.
Auftragsklärung, Hypothesenbildung, Ausarbeitung eines Grobkonzepts.
Auswahl geeigneter Interventionen.
Präsentation und Feedback.
- **Dialog-Kompetenz und Tools**
Unterschiedliche Dialog-Methoden und ihre praktischer Anwendung im Change Prozess. Groß-Gruppen-Methoden und Einsatzgebiete.
Moderationspraxis für große Gruppen.

Passgenaues Design für maximalen Umsetzungserfolg

Konzept

Zielsetzung

Inhalte

Anpassung

Das vorgestellte Weiterbildungskonzept hat sich in dieser Form in vielen Unternehmen und Anwendungszusammenhängen bewährt. Dennoch nehmen wir in der Regel spezifische Anpassungen vor, um den Bedarf unserer Kunden, die aktuelle Ausgangssituation und persönlichen Voraussetzungen der Teilnehmer möglichst exakt zu treffen:

Wir richten unser Weiterbildungskonzept auf die aktuelle Situation und den konkreten Bedarf unseres Kunden auszurichten

- ▶ Wir arbeiten bei Bedarf den Change-Ansatz unserer Kunden in das Qualifizierungsprogramm ein und beziehen uns auf die spezifischen strukturellen und inhaltlichen Gegebenheiten (Veränderungsgremien, Führungskonzepte, Weiterbildungs-Standards, verwendete Persönlichkeitsmodelle etc.).
- ▶ Wir nehmen Bezug auf vorhandene Vorkenntnisse der Teilnehmer und passen die Inhalte an unterschiedliche Gruppen (Führungskräfte, Projektleiter, Teamleiter, Personalentwickler) an.
- ▶ Wir liefern eine zielgruppenspezifische Qualifikation, indem wir grundlegende Themen beibehalten, die Feinsteuerung und Methodenauswahl jedoch an den laufenden Gruppen- und Wissensaneignungsprozess anpassen.

Umsetzungserfolg: Wissen + Methode + Reflexion

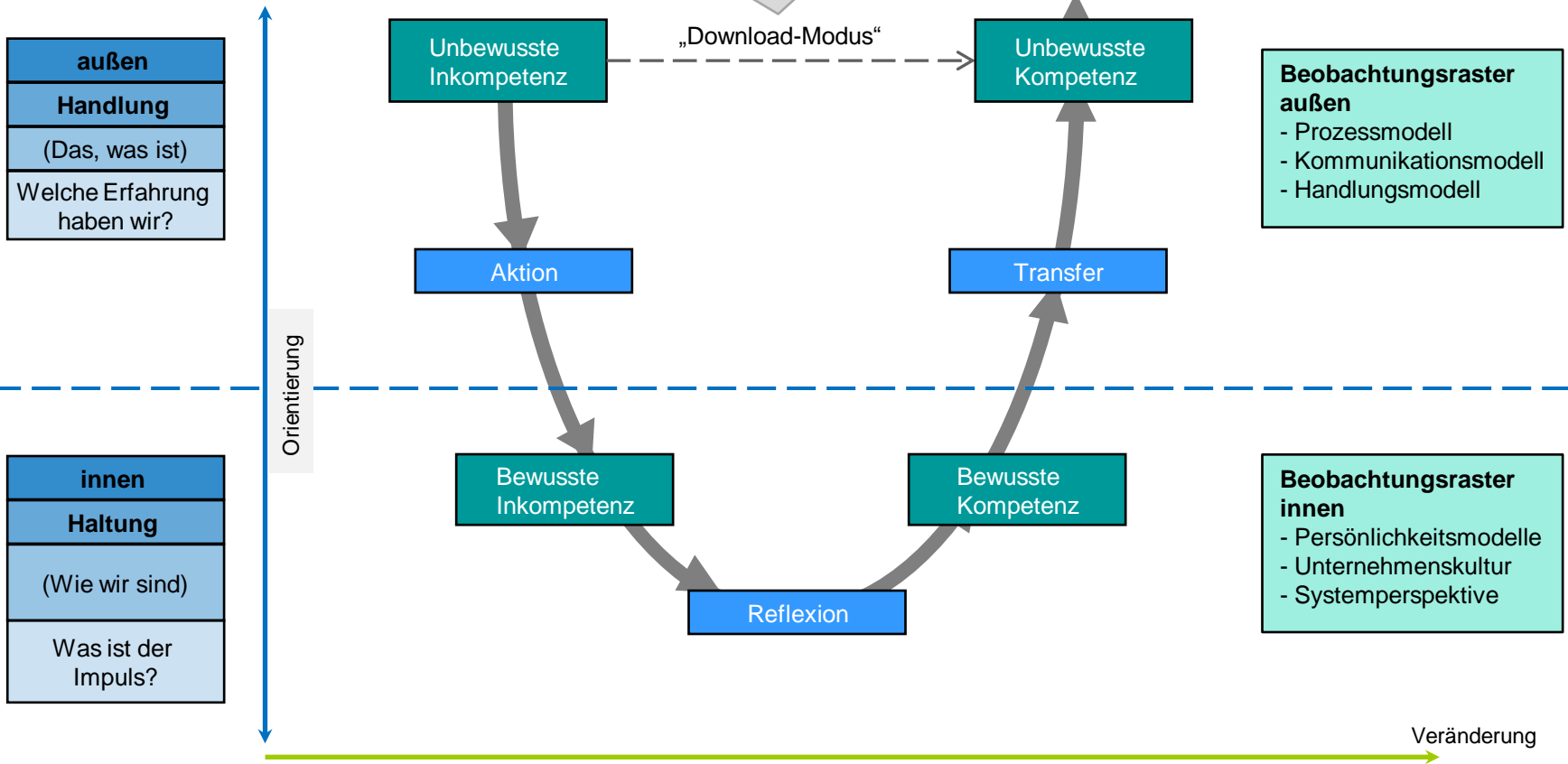
Konzept

Zielsetzung

Inhalte

Lernkurve

Gefahr:
Wenn-Dann-Kurzschluss;
unreflektierter Aktionismus



Kontakt

Konzept

Zielsetzung

Inhalte

Kontakt

Sie haben weitere Fragen zur Qualifizierung oder inhaltlichen Details?
Nehmen Sie umgehend Kontakt zu uns auf!

Gantenbein Consulting

Ihr Ansprechpartner zur Qualifizierung:
Karl F. Meier-Gantenbein

Ludwigstr. 21

79104 Freiburg

Tel.: +49 761 6965 319

Mail: info@gantenbein-consulting.de

Web: www.gantenbein-consulting.de