

CHANGE MANAGER

Intensivlehrgang für Führungskräfte und Berater

Einjährige praxisbezogene Ausbildung in systemisch-integrativem Change Management

Der Klassiker unter den Change Management Ausbildungen mit mehr als 20 Durchführungen



Jede Veränderung schlägt Wellen in ihrem Umfeld.
Und diese sind oftmals viel größer als erwartet.

Inhaltsverzeichnis

Was ist Change Management?	3
Was wir unter gutem Change Management verstehen	3
Einzigartiger Change Prozess als roter Faden durch den Lehrgang	4
Die fünf Phasen des Change Managements	4
Change Management kurz und knapp	4
Zielsetzung der Ausbildung	5
Ihr Nutzen.	5
Zielgruppe	5
Überblick über den Lehrgang	6
Trainerteam	7
Die Module 1 bis 20 der Ausbildung	8 – 12
Elemente der Ausbildung	13
Organisatorisches	14
Anmeldung.	14
Beratung.	14
Anmeldeformular	15

Was ist Change Management?

Change Management heißt, betriebliche Veränderungen bewusst,

- ◇ zu initiieren
- ◇ zu planen
- ◇ zu starten
- ◇ umzusetzen
- ◇ zu steuern

und vor allem:

- ◇ zu stabilisieren.

Doch wie macht man das?

Viele Unternehmen setzen Veränderungen nicht so erfolgreich um, wie es möglich wäre. Denn sie konzentrieren sich auf den Inhalt der Veränderung (z.B. die neue Organisationsstruktur, das neue IT-Tool oder die neue Bereichsstrategie).

Unternehmen, die Veränderungen erfolgreich umsetzen, schenken dem Prozess der Veränderung genauso viel Beachtung. Denn ein gutes Konzept bedeutet noch lange keine nachhaltige Veränderung:

Dafür müssen Führungskräfte und Mitarbeiter aller Ebenen überzeugt, kritische Signale wahrgenommen, eingeschliffene Gewohnheiten aufgeweicht werden – und vieles mehr...

Diesen Prozess durch alle Phasen souverän führen zu können, darin besteht das eigentliche Change Know-how. Dies bedeutet auf viele Aspekte achten zu können – im Großen wie im Kleinen und sowohl mit weichen als auch harten Unternehmensaspekten umgehen zu können.

Allein gute Kommunikation reicht dazu ebenso wenig wie nur gutes Projektmanagement.

Was wir unter gutem Change Management verstehen

Change Management ist für uns nicht eine Sammlung von Veränderungsmethoden, die gerade in Mode sind, eine bloße Aneinanderreihung interessanter Change-Spiele oder Projekt-Management angereichert mit einer Prise Psychologie.

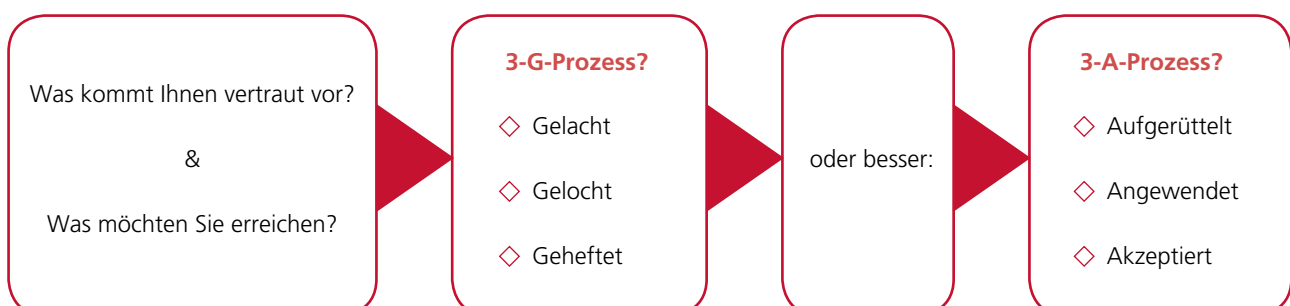
Change Management heißt für uns den Prozess zu führen und dabei

- ◇ konsequent
- ◇ von Anfang an
- ◇ und gleichzeitig

immer zwei Perspektiven einzunehmen:

- ◆ **Faktor Mensch**
z.B. Veränderungsbereitschaft, Widerstände, Konflikte
- ◆ **Faktor Organisation**
z.B. betriebliche Auswirkungen, Kultur, Schnittstellen.

Dies bedeutet, nicht nur auf personaler Ebene systemisch zu agieren, sondern ein Vorgehen, das das ganze System im Blick hat.



Einzigartiger Change Prozess als roter Faden durch den Lehrgang

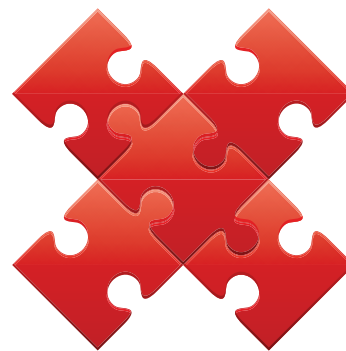
Der Change Manager Lehrgang ist keine lose zusammengesetzte Reihe einzelner Seminarmodule. Stattdessen folgen wir einem klaren Konzept, das alle wesentlichen Aspekte umfasst, die bei betrieblichen Veränderungen eine Rolle spielen.

Unser Lehrgangskonzept basiert auf zwei Jahrzehnten Praxis in Implementierungs-, Umstrukturierungs- und Kulturveränderungsprojekten. Wir haben die wichtigsten Ansätze und Methoden, die Sie für die erfolgreiche Umsetzung Ihrer Veränderungsvorhaben benötigen, zu einem schlüssigen Lehrgangskonzept zusammengestellt.

Die Zusammenstellung der Ansätze und Methoden folgt nicht einseitig einer Beratungsschule, sondern den realen Fragestellungen und Schwierigkeiten, die Ihnen als Führungskraft oder Beraterin im Alltag begegnen. Viele davon sind direkt aus der Praxis entwickelt und systematisiert worden und finden sich so konkret aufbereitet nirgends wieder.

Die einzelnen Werkzeuge und Ansätze haben wir in ein Gesamtkonzept gebracht, das im Wesentlichen den fünf zentralen Phasen eines Veränderungsprozesses folgt.

Sie erhalten damit Zugang zu einem vielfältigen und sorgsam dokumentierten Methodenrepertoire.



Die fünf Phasen des Change Managements

1. Vorbereiten, z.B.:

- ◇ Stakeholder identifizieren und deren Betroffenheit sowie Einfluss abwägen
- ◇ Auswirkungen der Veränderung einschätzen
- ◇ Förderliche und hemmende Einflussfaktoren analysieren

2. Planen, z.B.:

- ◇ Relevante Zielaspekte festlegen
- ◇ Klare Veränderungsbotschaft erarbeiten
- ◇ Beteiligungsstrategie und Veränderungsarchitektur entwickeln

3. Auftauen, z.B.:

- ◇ Commitment auf allen Führungsebenen sicherstellen
- ◇ Problembewusstsein und Gefühl von Dringlichkeit erzeugen
- ◇ Eindeutiges Startzeichen setzen

4. Verändern, z.B.:

- ◇ Maßnahmen strukturiert umsetzen inklusive angemessenem Monitoring
- ◇ Organisieren von Unterstützungsmaßnahmen
- ◇ Systematisches Bearbeiten von Widerstand und Konflikten

5. Stabilisieren, z.B.:

- ◇ Maßgeschneiderte Review-Prozesse installieren
- ◇ Umsetzungshemmnisse abbauen

Change Management kurz und knapp

- ◆ Klar und verständlich kommunizieren
- ◆ Sinn vermitteln
- ◆ Gut planen und trotzdem flexibel vorgehen
- ◆ Gezielte und passgenaue Maßnahmen entwickeln
- ◆ Verstehen, wie die Organisation funktioniert
- ◆ Die Logik von Veränderungen berücksichtigen
- ◆ Ein gutes Monitoring im Veränderungsprozess sicherstellen
- ◆ Immer wieder Feedback einholen – sowohl zum Inhalt als auch zum Prozess der Veränderung
- ◆ Harte und weiche Faktoren integrieren (BWL und Psychologie)
- ◆ Machtverhältnisse und unterschiedliche Interessen berücksichtigen (keine Sozialromantik)

Zielsetzung der Ausbildung

Unser Change Manager Lehrgang vermittelt das gesamte Know-how, das für eine erfolgreiche Umsetzung betrieblicher Veränderungsvorhaben notwendig ist.

Im Gegensatz zu vielen anderen Ausbildungen orientiert sich unser Lehrgang konsequent am Change Management Kernprozess. Unser Ziel ist es, das Sie diesen in all seinen Facetten verstehen und in der Praxis gekonnt „bespielen“ können.

Anwendungsfelder

Die in der Ausbildung vermittelten Ansätze und Methoden sind anwendbar auf

- ◆ alle Veränderungsthemen
- ◆ in allen Branchen
- ◆ in allen Unternehmensgrößen

Dadurch erhalten Sie ein flexibel einsetzbares Rüstzeug, das für jede betriebliche Veränderung nutzbar ist. Es versetzt Sie in die Lage, so unterschiedliche Vorhaben wie z.B.

- ◇ Umstrukturierungen
- ◇ Strategieprozesse
- ◇ Einführung neuer Technologien
- ◇ Veränderungen der Unternehmenskultur
- ◇ Bereichsoptimierungen

gekonnt zu gestalten.

Doch Sie können die Inhalte unseres Lehrgangs nicht nur für komplexe Veränderungsprozesse nutzen. Ein Großteil der Ansätze ist auch bei kleineren Veränderungen wie z.B. Umbesetzungen, Teil-Projektaufträgen ebenso hilfreich.

Sogar in der „normalen“ Führungs- oder Beratungsarbeit wird Ihnen das im Change Manager erworbene Know-how ausgesprochen nützlich sein.



Ihr Nutzen

Durch die Ausbildung werden Sie in die Lage versetzt:

- ◇ anhand eines Metamodells zu prüfen, welche Aspekte im Veränderungsprozess noch unberücksichtigt sind
- ◇ im Veränderungsprozess die Orientierung zu behalten und diese auch anderen geben zu können
- ◇ im Kontakt mit Auftraggebern und Betroffenen überzeugender zu argumentieren
- ◇ mit Betroffenen aller Ebenen klar und angemessen zu kommunizieren
- ◇ zielgerichtete passende Maßnahmen zu ergreifen und dabei harte und weiche Aspekte auszubalancieren
- ◇ eine angemessene Beteiligungsstrategie zu entwickeln, um Verständnis und Commitment für Ihr Vorhaben sicherzustellen
- ◇ ein Gesamtkonzept für die Veränderung zu erarbeiten, das Transparenz erzeugt und allen Beteiligten Sicherheit vermittelt



Zielgruppe

Unsere Change Management Fortbildung richtet sich an alle Personen, die als Führungskräfte, Projektverantwortliche oder Berater mit der Umsetzung von Veränderungen betraut sind. Besonders geeignet ist die Ausbildung für:

- ◇ **HR-Leiter/Personalreferenten**, die ihre Personalarbeit besser in Unternehmensprozesse integrieren möchten
- ◇ **Fachberater und Experten**, die Prozess-Know-how für die Umsetzung Ihrer Konzepte benötigen
- ◇ **Projektleiter**, die integrativer und besser verzahnt vorgehen wollen
- ◇ **Trainer**, die einen genauen Blick für das „drumherum“ entwickeln möchten
- ◇ **Coaches und Supervisoren**, die auch organisationale Aspekte berücksichtigen wollen
- ◇ **Systemische Berater und Prozessbegleiter**, die sich zusätzliches Change- und Organisations-Know-how auf Unternehmensebene aneignen möchten
- ◇ **Geschäftsführer**, die komplexe Veränderungsvorhaben planen und bewältigen müssen
- ◇ **Führungskräfte**, die in Zeiten des Wandels einfach besser führen und navigieren möchten

Überblick über den Lehrgang

Unser Change Manager ist als einzigartiger und in sich schlüssiger Lernprozess gestaltet.

In den **Modulen 1 und 2** erhalten Sie einen Überblick über die zentralen Themen des Change Managements anhand direkt einsetzbarer Methoden.

In den **Modulen 3 und 4** beschäftigen Sie sich damit, wie Sie sich optimal auf Veränderungsprozesse vorbereiten und gezielt Veränderungsbereitschaft fördern können.

Um Veränderungen nicht losgelöst vom System zu betrachten, schärfen Sie in den **Modulen 5 und 6** Ihren Blick auf Organisationen.

Nachdem Sie in **Modul 7** gelernt haben, worauf es beim Start von Veränderungen ankommt, folgt in **Modul 8** ein reiner Fallarbeitstag. Dort wenden Sie Ihr bisher erworbenes Rüstzeug eigenständig an, um den Praxisfall erfolgreich zu bewältigen.

In der Mitte der Ausbildung schauen Sie im **Modul 9** nicht auf andere Menschen und Organisationen, sondern auf sich selbst. Denn die Art und Weise, wie Sie sich als Person in den Veränderungsprozess einbringen, hat einen erheblichen Einfluss auf das Ergebnis. Im **Modul 10** haben wir dann die wichtigsten Aspekte zum Thema Kommunikation im Change Management für Sie gebündelt.

In den **Modulen 11 und 12** befassen Sie sich mit den Themen Widerstand und Konflikt in Veränderungsprozessen. Sie lernen beispielsweise, zwischen Schweregraden von Widerstand zu unterscheiden und was dies für Ihre Handlungsoptionen bedeutet.

In den **Modulen 13 und 14** erfahren Sie, wie Sie sicherstellen, dass Ihr Veränderungsvorhaben über eine tragfähige Infrastruktur verfügt und wie Sie Beteiligung organisieren. Sie befassen sich mit Workshop-Design in Veränderungsprozessen und entwickeln einen Kick-off-Workshop.

In den **Modulen 15 und 16** geht es darum, für Nachhaltigkeit nach der Implementierungsphase zu sorgen. Sie erfahren zudem, was es heißt, einen gesamten Veränderungsprozess zu strukturieren.

Eine passende Veränderungsarchitektur zu entwerfen ist die hohe Schule des Change Managements. Daher erhalten Sie in einem begleitenden Übungsfall sowie in den **Modulen 17 bis 20** die Möglichkeit, Ihr gesamtes Change Know-how an komplexen Übungsfällen intensiv zu erproben und zu vertiefen.



Veränderungs-Know-how

(Module 1 – 4, 7, 10 – 16)

Organisations-Know-how

(Module 5 + 6)

Reine Fallarbeit

(Module 8, 17 – 20
und begleitender Übungsfall)

Persönliche Entwicklung

(Modul 9)

Trainerteam

Konzeption und fachliche Leitung

Thomas Binder (Jg. 1967)

Dipl.-Kaufmann, Dipl.-Psychologe,
Systemischer Supervisor (DGSv, SG)
Wirtschaftsmediator (BM)

Drei Jahre in der entwicklungspsychologischen Forschung am Max-Planck-Institute for Human Development. Ab 1995 als Projektleiter in der Organisationsberatung mit dem Fokus auf komplexe Veränderungsprojekte tätig. Seit 2001 selbstständig und geschäftsführender Partner der systemics consulting group, Berlin.

Weiterbildungen in Organisationsentwicklung, Gesprächsführung, Krisenintervention, Coaching, Train-the-Trainer und Management-Diagnostik.

Umfassende Erfahrung in zahlreichen Veränderungsprojekten: bei Umstrukturierungen, Strategieentwicklung, Kulturveränderung, Zusammenlegungen und Technikimplementierung. Arbeit mit neugegründeten und im Konflikt steckenden Teams sowie als Coach von Führungskräften. Trainer und Berater bei verschiedenen systemischen und Organisationsentwicklungs-Ausbildungen.

Sein Wissen über Organisationen und deren Veränderung verknüpft er als fachlicher Leiter des Ich-Entwicklungs-Profiles (einem Instrument zur Messung persönlicher Reife) mit der Fragestellung, welche persönlichen Voraussetzungen man dafür braucht und wie man diese entwickeln kann.

Ko-Leitung und Referentin

Maike Petersen (Jg. 1967)

Dipl.-Politologin
Integraler Coach

Sechs Jahre als Redakteurin in einem Berliner Wissenschaftsverlag. Ab 2000 Wechsel in die Führungskräfteentwicklung und Beratung. Mit einem Team aus internen und externen Partnern arbeitete sie in den unterschiedlichsten Unternehmen. Seit 2002 gibt sie ihr Know-how im Bereich Change Management, Kommunikation und Persönlichkeitsentwicklung auch in Trainings und Coachings weiter. Seit 2006 ist sie Partnerin bei Personal Business Training.

Sie absolvierte eine Train-the-Trainer-Ausbildung (2001–2002) sowie eine Ausbildung zum Integralen Coach/ Business Coach (2004). Sie ist lizenziert für den Einsatz der Persönlichkeitsinstrumente Meyers-Briggs Typenindikator (seit 2007) und Reiss Profile (seit 2008).

Umfassende Kenntnisse und langjährige Erfahrung in der professionellen Begleitung von Veränderungsprozessen, der Führungskräfteentwicklung sowie der Optimierung der Kommunikation und des Konfliktmanagements in Organisationen. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte sind neben der Projektkonzeption und –begleitung auch Workshop-Moderation und das Coaching von Führungskräften.

Thomas Binder

„Betriebliche Veränderungsprozesse zum Erfolg zu führen braucht Mut, eine gehörige Portion Standing, Zweifel, Neugier auf andere Sichtweisen und viel Know-how. Dies versuche ich in meinen Beratungsprojekten zu leben und in diesem Change Management Lehrgang zu vermitteln.“



Maike Petersen

„Im Change Management nützen fertige „Rezepte“ nicht viel, denn jedes Veränderungsvorhaben braucht eine individuelle Herangehensweise. In unserem Lehrgang lernen die Teilnehmer, maßgeschneiderte Vorgehensweisen zu entwickeln. Das ist echtes Empowerment.“



Die Module 1 bis 4 der Ausbildung

MODUL 1

Erfolgsfaktoren von Veränderungsprozessen berücksichtigen

Inhalte:

- ◆ Konstituierung der Ausbildungsgruppe und Hinweise zur Ausbildungslogik
- ◆ Einführung in das Change Management (Aspekte, Ebenen, Unterschied zu Projektmanagement)
- ◆ Fallstudie eines gescheiterten Veränderungsprojektes
- ◆ Empirisch gewonnene Erfolgsfaktoren des Change Managements

MODUL 2

Veränderungsprozesse verstehen lernen

Inhalte:

- ◆ Phasen von Veränderungsprozessen und typische Change Managementfehler
- ◆ Grundtypen von Veränderungen und deren Implikationen für Change Management
- ◆ Unternehmerische Grundkonstellationen bei Veränderungsprozessen

MODUL 3

Veränderungsprozesse vorbereiten

Inhalte:

- ◆ Bestandsaufnahme zum Veränderungsprozess: Komplexität und Auswirkungen auf die Organisation einschätzen
- ◆ Kräftekonstellationen bei Veränderungsvorhaben berücksichtigen
- ◆ Sicherstellen eines sozialen Unterstützungssystems: Promotorenanalyse
- ◆ Das Umfeld beachten: Stakeholderanalyse

MODUL 4

Veränderungsbereitschaft erzeugen

Inhalte:

- ◆ Phasen der Veränderungsbereitschaft einschätzen
- ◆ Ansätze und Methoden, um Veränderungsbereitschaft zu erzeugen
- ◆ Ebenen von Commitment berücksichtigen
- ◆ Die Veränderungsformel: Gezieltes Erzeugen von Veränderungsmotivation



Die Module 5 bis 8 der Ausbildung

MODUL 5

Organisationen verstehen 1

Inhalte:

- ◆ Überblick: Organisationen auf verschiedenen Ebenen verstehen lernen
- ◆ Entwicklungsphasen von Organisationen berücksichtigen
- ◆ 6-Boxen-Organisationsdiagnose (inkl. diagnostischem Interview)

MODUL 6

Organisationen verstehen 2

Inhalte:

- ◆ Ein Blick unter die Oberfläche: Organisationskultur (Ebenen, Dimensionen und Faktoren)
- ◆ Diagnose auf Arbeitsplatzebene (Auswirkungen von Veränderungen auf einzelne Stellen abschätzen können)

MODUL 7

Veränderungsprozesse starten

Inhalte:

- ◆ Grundsatzentscheidungen zum Veränderungsprozess: Zielsystem und Gestaltungsoptionen klären
- ◆ Startvarianten von Veränderungsprozessen
- ◆ Organisieren kurzfristiger Veränderungserfolge

MODUL 8

Fallarbeit Change Management (Analyse)

Inhalte:

- ◆ Anwenden des bisherigen Change Know-hows auf ein komplexes Fallbeispiel
- ◆ Trainieren des gezielten Einsatzes der Ansätze und Methoden

Teilnehmerstimme



Melanie Fliedner
HR Development
Wintershall Holding GmbH

Die Ausbildung ist durch und durch praxisbezogen. Dabei können auch einzelne Schwerpunkte und Methoden bestens in den Arbeitsalltag integriert werden und man muss kein großes Change-Projekt leiten. Die Expertise der Trainer und der gesamten Gruppe sorgen für rege Diskussionen. Die Mischung aus Theorie-Input, Fallbearbeitung und Einbringen eigener Themen haben jedes Modul zu einer Bereicherung werden lassen – fachlich und persönlich.

Teilnehmerstimme



Antoinette Beckert
Management Executive Coach und
Change Manager

Ich merke immer wieder, dass ich von Praktikern für die Praxis gelernt habe. Vor allem die viele Fallarbeit hat geholfen, in Windeseile meine eigene Sichtweise auf die Situation zu klären und Methodensicherheit zu gewinnen. Meine Kunden profitieren jetzt von noch mehr Klarheit bei meiner Unterstützung.

Die Module 9 bis 12 der Ausbildung

MODUL 9

Persönliche Entwicklung und Change Management

Inhalte:

- ◆ Zusammenhang zwischen Persönlichkeit, persönlicher Entwicklung und Erfolg von Veränderungsprozessen
- ◆ Entwicklungsförderliche Faktoren
- ◆ Intensives Feedback zur eigenen Person und Wirkung
- ◆ Eigene Stärken und Entwicklungspotential herausarbeiten

MODUL 10

Veränderungskommunikation organisieren

Inhalte:

- ◆ Grundsätze zur Kommunikation in Veränderungsprozessen
- ◆ Planung und Organisation von Kommunikationsaufgaben im Change Management
- ◆ Entwickeln einer stimmigen Veränderungsbotschaft
- ◆ Glaubwürdigkeit schaffen: Symbolische Kommunikation gezielt anwenden

MODUL 11

Widerstand im Veränderungsprozess managen

Inhalte:

- ◆ Logik individueller Reaktionen auf Veränderungen und angemessene Unterstützungsangebote
- ◆ Ebenen von Widerstand erkennen
- ◆ Ursachen für Widerstand ermitteln
- ◆ Angemessener Umgang mit Widerstand

MODUL 12

Umgang mit Konflikten im Veränderungsprozess

Inhalte:

- ◆ Konfliktarten und -felder
- ◆ Phasen der Konflikteskalation
- ◆ Konfliktdiagnose anhand eines konflikthaften Veränderungsprojektes üben
- ◆ Professioneller Umgang mit Konflikten (Konfliktmoderation, Konfliktgespräche führen)

Teilnehmerstimme



Werner Stangner
Geschäftsführer
exagon consulting & solutions gmbh

Von dieser Ausbildung habe ich als Berater für Service- und Prozess-Management enorm profitiert, da ich die verschiedenen Dimensionen der Veränderungen in meinen Kundenprojekte jetzt viel bewusster einordnen und bearbeiten kann.



Ingo Kochsmeier
Unternehmensbereichsleiter Vertrieb
mhplus Betriebskrankenkasse

Im Management müssen die richtigen Entscheidungen – richtig getroffen werden. Die Ausbildung zum Change Manager sensibilisiert nicht nur dafür Situationen zu erkennen, sondern die Teilnehmer lernen insbesondere notwendige Veränderungen vorzubereiten, umzusetzen und längerfristig zu etablieren.

Die Module 13 bis 16 der Ausbildung

MODUL 13

Veränderungsprozesse organisieren und umsetzen

Inhalte:

- ◆ Tragfähige Infrastrukturen für Veränderungsprozesse schaffen
- ◆ Grundformen der Beteiligung anwenden
- ◆ Angemessene Beteiligungsprozesse organisieren (Beteiligungsstrategie)
- ◆ Basisinstrumente des Change Managements nutzen

MODUL 14

Workshops in Veränderungsprozessen gestalten

Inhalte:

- ◆ Auftragsklärung für Workshops
- ◆ Typische Workshopkonstellationen in Veränderungsprozessen
- ◆ Zentrale Betrachtungsperspektiven in Workshops nutzen
- ◆ Entwickeln von Workshop-Designs
- ◆ Erfolgreich starten: Gestalten von internen und externen Kick-off-Workshops

MODUL 15

Veränderungsprozesse stabilisieren

Inhalte:

- ◆ Typische Gefahren nach der Implementierung: Bereiche und Methoden zum Stabilisieren
- ◆ Eine Stabilisierungsstrategie entwickeln
- ◆ Monitoring und Evaluation des Veränderungsprozesses
- ◆ Exkurs: Change Management im Gespräch überzeugend verkaufen

MODUL 16

Den Gesamtprozess strukturieren

Inhalte:

- ◆ Grundelemente der Veränderungs-Architektur
- ◆ Einen Gesamtfahrplan für das Veränderungsvorhaben entwickeln
- ◆ Charta des Change Managements (übergeordnete Aspekte zur Orientierung)
- ◆ Differenzierter Methodeneinsatz im Prozessverlauf



Die Module 17 bis 20 der Ausbildung

MODUL 17 und 18

Fallarbeit Change Management (Konzeption)

Inhalte:

- ◆ Zusammenführung des gesamten Change Know-hows anhand von zwei anspruchsvollen Praxisfällen (je ein Fall pro Tag)
- ◆ Trainieren der gezielten Auswahl und des angemessenen Einsatzes der Change Management Ansätze und Methoden

MODUL 19 und 20

„Abschlussfall-Workshop“

Inhalte:

- ◆ Bearbeitung eines komplexen Veränderungsfalls an 1,5 Tagen inkl. Präsentationen und Fallfeedback
- ◆ Auswertung des Lehrgangs
- ◆ Reflexion des eigenen Lern- und Entwicklungsweges während der Ausbildung
- ◆ Abschluss-Feier mit Ausblick auf weitere Aktivitäten im Alumni-Netzwerk



Eine intensive Change Management Ausbildung mit Garantie auf Aha-Effekte!

Teilnehmerstimme



Sylvia Kluge
Qualitätsmanagerin
Heubach GmbH

„Durch die Möglichkeit eigene Praxisfälle während der Ausbildung zu analysieren und zu bearbeiten ist der Nutzen sofort greifbar und führt häufig zu echten AHA-Effekten. Das klar strukturierte Konzept, die kompetenten Trainer sowie die hoch motivierten Teilnehmer machen diesen Lehrgang zu einem intensiven Erlebnis. Für mich war der Lehrgang ein Meilenstein in meiner persönlichen Entwicklung.“

Teilnehmerstimme



Iris Grawert
Referentin
RWE IT GmbH

„Die beiden Trainer haben es mit ihrem Fach-Knowhow, mit ihrer Begeisterung für das Change Management und mit vielen Beispielen aus der Praxis immer wieder geschafft, die Lerninhalte auf anschauliche Weise zu vermitteln. Der Lehrgang war der beste Lehrgang, den ich in meiner bisherigen beruflichen Laufbahn mitgemacht habe, und aus ihm kann ich nahezu alles Gelernte unmittelbar im beruflichen Alltag anwenden!“

Elemente der Ausbildung

Ausbildungsprogramm:

- ◆ Systemisch basiert, aber interdisziplinär ausgerichtet
- ◆ Harte und weiche Faktoren integrierend (BWL und Psychologie)
- ◆ Roter Faden durch die ganze Ausbildung
- ◆ Vom ersten Tag an in der Praxis nutzbar
- ◆ Aufeinander aufbauendes Kursprogramm, das laufend weiter entwickelt wird
- ◆ Prozessorientiert statt reiner Methodenkoffer
- ◆ Ein Werkzeugkasten, der sämtliche relevanten Change Themen abdeckt
- ◆ Vermittlung der Inhalte an den zentralen Phasen des Change Managements orientiert
- ◆ Große Methodenvielfalt

Kursmethodik:

- ◆ Einsatz vielfältiger Trainingsmethoden wie pointierte Fachinputs, strukturierte Übungen, Fallbearbeitung und Rollenspiele
- ◆ Fallarbeit sowohl mit eigenen Fällen als auch mit extra dafür entwickelten Fallstudien
- ◆ Wechselnde Arbeit auf unterschiedlichen Ebenen (Persönliche Ebene, Interaktionsebene, Organisationsebene)
- ◆ Erfahrungsaustausch mit den Trainern und den Lehrgangskollegen
- ◆ Reviews der vorherigen Kursmodule zum Stabilisieren des Gelernten
- ◆ Permanentes Trainieren, unterschiedliche „Flughöhen“ im Change Management einzunehmen
- ◆ Konstruktives Feedback
- ◆ Wir achten auf eine gute Gruppenatmosphäre und beantworten gerne alle Fragen – auch in Pausen oder danach

Trainer-/Beraterteam:

- ◆ Trainer, die seit vielen Jahren als Berater tätig sind und Change Management nicht nur aus Seminaren kennen
- ◆ Professionelles Trainerteam mit langjähriger Ausbildungserfahrung
- ◆ Trainer, die alle Themen und Module des Change Manager Lehrgangs kennen und nicht nur ihre eigenen
- ◆ Perfekt aufeinander eingespieltes Trainerteam, das sich regelmäßig abstimmt

Unterlagen:

- ◆ Professionelle und umfangreiche Teilnehmerunterlagen
- ◆ Fotoprotokoll zu jedem Ausbildungsmodul
- ◆ Ausführliche Literaturlisten zur Vertiefung einzelner Aspekte
- ◆ Kompakter Methodenordner

Abschluss:

- ◆ Prüfungs-Wochenende als komplexe, praktische Fallbearbeitung
- ◆ Persönliche Reflexion des eigenen Weges im Rahmen der Ausbildung
- ◆ Anerkanntes Zertifikat als Change Manager

Alumni-Netzwerk:

- ◆ Alumni-Netzwerk zum Erfahrungsaustausch und Klären von Fragen
- ◆ Jährliche Workshops zur Übung und Vertiefung des Know-hows

Dies sind keine Versprechungen, sondern Erfahrungen unserer Teilnehmer, die wir immer wieder zurückgemeldet bekommen.

Bitte messen Sie uns an diesen Aspekten!

Gerne stellen wir Ihnen auch einen Kontakt zu Absolventen der bisherigen Ausbildungsgruppen her.

Organisatorisches

Umfang der Ausbildung

Der Lehrgang Change Manager wird berufsbegleitend durchgeführt und dauert ca. 10 Monate. Die Ausbildung hat einen Umfang von 20 Seminartagen plus die selbst organisierte Bearbeitung einer umfassenden Fallstudie:

- ◆ 18 Kernmodule à einem Tag, jeweils in Zwei-Tages-Blöcken
- ◆ Ein Prüfungs- und Abschlussworkshop à zwei Tagen, der als Lernmodul gestaltet ist
- ◆ Bearbeitung einer umfassenden Fallstudie in selbst gestalteten Arbeitsgruppen

Die Vermittlung der Inhalte erfolgt in einer Teilnehmergruppe von maximal 12 Personen. Dies ermöglicht eine besonders intensive Lernatmosphäre und garantiert einen optimalen Lernerfolg.

Zulassungsvoraussetzungen und Abschluss

Zulassungsvoraussetzung ist eine mehrjährige fundierte Praxiserfahrung.

Der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung wird durch ein aussagekräftiges Zertifikat der Demos GmbH bescheinigt. Die erworbenen Kompetenzen stellen die Teilnehmer zuvor unter Beweis, indem sie am Ende der Ausbildung über zwei Tage einen komplexen Fall von Change Management in Teams bearbeiten und ihre Lösungen vor einem Prüfungsgremium professionell präsentieren.

Anmeldung

Lehrgangsgebühren

Lehrgangsgebühren 5.900,- Euro (zzgl. MwSt.)

In den Lehrgangsgebühren sind enthalten:

- ◆ alle Seminarveranstaltungen
- ◆ sämtliche Skripte und sonstigen Studienunterlagen
- ◆ Betreuung der Fallstudienbearbeitung

Wegen der begrenzten Zahl an Plätzen empfehlen wir eine frühzeitige Anmeldung. Bei der Vermittlung von Übernachtungsmöglichkeiten am Veranstaltungsort sind wir gern behilflich.

Ein Mehrfachbucherrabatt ist möglich.

Beratung



Helene Sauer
Leiterin Offene Seminare

- ◆ Auf Wunsch: direktes Gespräch mit Thomas Binder / Maike Petersen
- ◆ Herstellen von Kontakten zu früheren Ausbildungsteilnehmern

Fax-Anmeldung: 069 92037568-15

Anmeldung für:

Veranstaltungs-Nr.:

Veranstaltungs-Titel:

Ort:

Datum:

Teilnehmer:

Name

Vorname

Position

Abteilung

Telefon

Fax

E-Mail

Firma:

Firma

Name

Vorname

Position

Abteilung

Branche

Straße/Postfach

PLZ/Ort

Telefon

Fax

Datum

Unterschrift

Die Anmeldung erfolgt im Rahmen unserer Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

Ich bin damit einverstanden, Informationen per E-Mail zu erhalten.

Abweichende Rechnungsanschrift:

Informationen

Anmeldung

Sie können sich bei uns via Internet, schriftlich, per Fax oder E-Mail anmelden. Nach Eingang erhalten Sie umgehend eine Anmeldebestätigung. Bitte überprüfen Sie die korrekte Schreibweise Ihres Namens und Ihrer Firmierung. Der Anmeldebestätigung sind alle Informationen zum Veranstaltungsort beigelegt.

Teilnahmegebühren

Die Gebühren für die Teilnahme unserer offenen Seminare beinhalten alle die Arbeits- und Übungsmaterialien sowie Pausensnacks und die Getränke im Seminarraum und in Pausen. Außerdem ist in allen vollen Seminartagen ein Mittagessen inbegriffen. Die Übernachtungskosten sind nicht in den Teilnahmegebühren enthalten. Die Teilnahmegebühr zzgl. MwSt. stellen wir Ihnen 7 Tage vor Veranstaltungsbeginn in Rechnung. Nach Erhalt der Rechnung sind die Gebühren sofort fällig.

Hotelreservierungen

Unsere Seminare finden in der Regel in Tagungshotels statt. Im jeweiligen Tagungshotel haben wir für Sie ein begrenztes Zimmerkontingent reserviert. Die Hotelreservierung kann auf Wunsch von uns vorgenommen werden oder Sie reservieren selbst unter dem Stichwort „Demos“. Sollte das Zimmerkontingent ausgeschöpft oder abgelaufen sein, ist es unter Umständen günstiger, wenn Sie bei Ihrer Hotelbuchung auf ein Online-Portal zurückgreifen. Die Hotelrechnung begleicht der Teilnehmer am Abreisetag direkt im Hotel. Ein Vertragsverhältnis über die Hotelleistung kommt ausschließlich zwischen dem Teilnehmer und dem Hotel zustande.

Mehrfachbuchungen

Wenn Sie mehrere Teilnehmer am gleichen Kalendertag zu offenen Seminaren anmelden, gewähren wir Ihnen bei Anmeldung eines 2. Teilnehmers einen Rabatt in Höhe von 10% und für den 3. sowie jeden weiteren Teilnehmer einen Rabatt in Höhe von 15%. Andere Rabatte (auch aus Rahmenverträgen) sind damit nicht kombinierbar.

Stornierungen und Umbuchungen

Sollten Sie nicht am Seminar teilnehmen können, entstehen Ihnen bei schriftlicher Vorlage bis 4 Wochen vor Veranstaltungsbeginn keine Kosten. Bei einem Rücktritt zwischen 4 Wochen und 2 Wochen vor Seminarbeginn werden 50% der Seminargebühr berechnet. Wenn Sie Ihre Anmeldung erst in den letzten beiden Wochen vor Seminarbeginn stornieren oder zum Seminar nicht erscheinen, stellen wir Ihnen die volle Seminargebühr in Rechnung. Dies gilt selbstverständlich nicht bei Benennung eines Ersatzteilnehmers.

Programmänderungen

Die Demos GmbH behält sich Änderungen zu Inhalt und Ablauf eines Seminars sowie den Ersatz angekündigter Dozenten vor, sofern die Zielsetzung und der Gesamtcharakter sowie der hohe Qualitätsstandard der Demos Seminare gewahrt bleibt.

Absage von Seminaren

Die Demos GmbH wird nach besten Kräften versuchen, angekündigte Veranstaltungen durchzuführen. Wir behalten uns vor, das Seminar aus wichtigen Gründen, wie Erkrankung des Trainers oder bei zu geringer Teilnehmerzahl, zu verschieben oder abzusagen. Bereits gezahlte Seminargebühren werden dann erstattet. Darüber hinaus gehende Ansprüche des Kunden bestehen nicht. Bitte beachten Sie dies bei Ihrer Buchung von Bahn- und Flugtickets.

Copyright

Die ausgehändigten Seminarunterlagen sind urheberrechtlich geschützt. Kein Teil der Arbeitsmaterialien darf ohne Einwilligung der Demos GmbH und der jeweiligen Dozenten reproduziert, vervielfältigt oder gewerblich genutzt werden.

Datenschutz

Wir werden die von Ihnen überlassenen Daten vertraulich behandeln und nur im Einklang mit den datenschutzrechtlichen Bestimmungen nutzen. Ihre Daten werden von der Demos GmbH und der Demos Group für interne Weiterverarbeitung und eigene Werbezwecke gespeichert. Soweit nichts anderes angegeben ist, werden wir Sie zukünftig per Post, E-Mail bzw. Fax und telefonisch über unser Seminarprogramm und unsere Seminarveranstaltungen informieren. Sie können Ihre Einwilligung hierzu jederzeit widerrufen.

