

Die Führungskraft als Changemanager

| | 1. Tag: | 2. Tag: | 3.Tag: |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9:00 | <p>Begrüßung, Organisatorisches, Programm Zeiten - Ausblick</p> <p>Vorstellungsrunde, Erwartungsabfrage, Festlegen der Lernziele;</p> <p>Nichts ist so beständig wie der Wandel</p> | <p>Begrüßung und Rückblick auf den Vortag - Ausblick</p> <p>8 Schritte für erfolgreichen Wandel (Kotter)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ein Gefühl der Dringlichkeit erzeugen 2. Eine Führungskoalition aufbauen 3. Vision und Strategien entwickeln 4. Die Vision des Wandels kommunizieren | <p>Führungsverhalten im Wandel</p> <p>Überzeugen? Erklären? Druck</p> <p>Gruppenarbeiten</p> |
| 10:30 | <i>Kaffeepause</i> | <i>Kaffeepause</i> | <i>Kaffeepause</i> |
| 10:45 | <p>Hinterfragen bestehender Ordnungsmuster und Rahmenbedingungen</p> <p>Der Preis des Beibehaltens Der Preis der Veränderung</p> <p>Reflexion Gruppenarbeit</p> | <p>8 Schritte für erfolgreichen Wandel (Kotter)</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Empowerment auf breiter Basis 6. Kurzfristige Ziele ins Auge fassen 7. Erfolge konsolidieren und weitere Veränderungen ableiten 8. Neue Ansätze in der Kultur verankern | <p>Kommunikation im Wandel</p> <p>Praxisübungen</p> |
| 12:30 | <i>Mittagspause</i> | <i>Mittagspause</i> | <i>Mittagspause</i> |
| 13:30 | <p>Kultur des Unternehmens- Hilfreiche und förderliche Regeln</p> <p>Reflexion Gruppenarbeit</p> <p>Zukunftsvision entwickeln und lebendig werden lassen</p> | <p>Eigene Reaktion auf Wandel Persönlicher Umgang mit Wandel</p> <p>Umgang mit Widerständen</p> <p>Reaktionen von Mitarbeitern auf Wandel, Umgang mit Widerständen</p> <p>Fallstudien</p> | <p>Kommunikation im Wandel</p> <p>Praxisübungen</p> |
| 15:00 | <i>Kaffeepause</i> | <i>Kaffeepause</i> | <i>Kaffeepause</i> |
| 15:15 bis 16:30 | <p>Fallstudie: Curitiba – Wandel in einer Megametropole</p> <p>Gruppenauswertung</p> <p>Rückblick auf den Tag</p> | <p>Eigene Reaktion auf Wandel</p> <p>Rollen im Wandel: Kritiker – Opfer – Beobachter – Navigator</p> <p>Gruppenarbeiten Rückblick auf den Tag</p> | <p>Kommunikation im Wandel</p> <p>Praxisübungen</p> <p>Rückblick auf das Seminar, Praxistransfer</p> <p>Abschluss</p> |