

Kompetent in Prozessen...

Kompaktseminar in 5 Modulen





Modul 1: Veränderung und Entwicklung **Die Organisation**

Wesen und Erscheinung

Von der Reorganisation zur Prozessgestaltung und Organisationsentwicklung

Organisationsformen/Organisationstypen

- Professionelle, Dienstleistungs- und industrielle Organisation
- Die Organisation im Verhältnis zum Umfeld
- Die Subsysteme einer Organisation
 - Kulturelles Subsystem
 - Soziales Subsystem
 - Technisch/instrumentelles Subsystem

Organisationsentwicklung

- Entwicklungsgesetzmäßigkeiten und Veränderungen
- Unterschiedliche Organisationstypen
- Entwicklungsphasen von Organisationen

Prozessarten – 7 Basisprozesse

Die Wesenselemente der Organisation

- Identität
- Leitsätze, Strategie, Programme
- Struktur
- Menschen/-gruppen, Arbeitsklima
- Einzel-/Funktionen, Organe des Unternehmens
- Abläufe, Prozesse
- Physische und finanzielle Mittel

Praxistransfer: Projektarbeiten der Teilnehmer während des Seminars

- OE – Die Rolle des Beraters in Unternehmen
- Zielsetzung, Sollentwurf
- Projektcoaching
- Verabredungen - Terminplanung





Modul 2: Arbeitsfelder der OE

Bewusste Gestaltung der Zukunft

Unternehmensdiagnose

- Standortklärung
 - Mensch/Technik,...
 - Das Umfeld
 - Markt, Politik, Mitbewerber,...
- Ist-Analyse, Kennzahlen und -daten
- SWOT-Analyse/Delta-Analyse, u.a.
- Entwicklungsphasen – Führungskultur/-stile
- Geplante Veränderungen: Ziel-/Wegbeschreibung

Prozesse erkennen

- Prozessbeschreibung - Eckdaten
- Prozessverantwortung, -steuerung
- Instrumente der Prozessführung

Basisprozesse – Arbeitsfelder der OE

- Diagnoseprozesse
- Zukunftsgestaltungsprozesse
- Psycho-soziale Prozesse
- Lernprozesse
- Informationsprozesse
- Umsetzungsprozesse
- Veränderungsprozesse

Die Partitur der Umsetzung

- Planung des Weges
- Chancen und Risiken: Szenarien vergleichen
- Das „A und O“: Zeitgestaltung im Prozess
- Veränderungen vorbereiten und kommunizieren
- Selbst- und Fremdbild: Veränderungsprozesse vermarkten





Modul 3: Führung zwischen Kontinuität und Change-Management

Spannung zwischen Ideal und Arbeitsalltag

Unternehmenskultur

- Vom Managen zur bewussten Unternehmenskultur
- top down / bottom up
- Unternehmenskultur als Stütze der Organisationskultur
- Geschäftspolitische, strategische und operative Ebene

Menschen in Unternehmen

- Menschen erkennen - Menschen verstehen
- Werte des Handelns
- Menschenbilder
- Entwicklungsphasen des Menschen
- Gemeinschaftsbildung fördern
- Interkulturelle Notwendigkeiten

Leitbilder und Strategien

- Leitbilder: entwickeln, kommunizieren, umsetzen
- Leitbildorientierte Führung
- Wünsche vs. Visionen
- Von der Vision zur Strategie
- Von der Problematik der Strategie und der Maßnahme

Teamentwicklung

- Von der Arbeitsgruppe zum Team
- Teamdiagnose
- Die Rolle der Teamleitung
- Verantwortungsbereiche

Zusammenarbeit im Unternehmen

- Organigramm und Soziogramm
- Die Funktion als kleinste Einheit der Organisation
- Die Organisation – die Unternehmensbereiche – das Team – der Mitarbeiter
- Fähigkeit, Möglichkeit und Bereitschaft





Modul 4: Entwicklungsgestaltung

Umgang mit Konflikten und die Bedürfnisse der Menschen

Mitarbeiterqualifizierung in der OE

- Der Blick nach Vorn: Was braucht die Organisation?
 - Vom Wissen zum Können: Fähigkeiten aufbauen
 - Bedarfsanalyse
 - Von der Schulungsmaßnahme zum Praxistransfer
 - Bildungscontrolling
- Das lernende Unternehmen
- Lernkultur: Selbstmotivation und Fortbildung

Konfliktbewältigung im Veränderungsprozess

- Der Unternehmensalltag zwischen Ideal und Wirklichkeit
- Kontra gegenüber Veränderungen
 - Äußere Widerstände
 - Innere Vorurteile - Umgang mit Zweifel, Ärger und Angst
- Konflikte erkennen – Konflikte besprechen – Konflikte lösen
 - Stufen der Konflikteskalation
 - Win-win vs. lose-lose
 - Heiße und kalte Konflikte in Veränderungsprozessen

Konfliktmanagement – Problemlösungstechniken

- Erwartungen und Einstellungen
- Chancen und Risiken im Konflikt: Jede Veränderung muss durchs Nadelöhr
- 7 Phasen der U-Prozedur
- „Der alte Trott...“ - Hemmende Gewohnheiten erkennen und ablegen

Kommunikation in der OE

- „Warum verändern?“ - Hintergründe und Entscheidungen kommunizieren
- „Wissen ist Macht“ - Zwischen Informationsflut und Ahnungslosigkeit
- Informationsmedien sinnvoll nutzen: Möglichkeiten und Pflichten, Verabredungen
- Informationen zu geplanten Maßnahmen und laufenden (Pilot-)Projekten
- Kommunikation – Softkills, Besprechungstechniken und -protokolle
- Informationskreislauf in der Organisation





Modul 5: Sich Zielen nähern

Erreichte Ziele als Basis neuer Herausforderungen

Schritte der Realisation – OE Strategien

- Vom vorsichtigen „Herantasten“ zur konkreten Umsetzung
- Strategie der Veränderungsgestaltung definieren
- Vernetzung der Basisprozesse
- Vorgabe vs. Handlungsspielraum
- Controlling der OE
- Messgrößen der Basisprozesse

Akzeptanz schaffen: Betroffene als Verbündeten gewinnen

- Orientierung und Vertrauensbildung
- Absicht und Wirkung der Interaktion
- „Fremdbild“ – Hoffnungen und Erwartungen
- Maßnahmenkatalog erstellen

Veränderungsschritte kommunizieren

- Vom ersten Erfolg zur nachhaltigen Wirkung
- Meilensteine, Qualitätssicherung und Zeitmanagement
- Arbeit mit Kennzahlen - qualitativ / quantitativ
- Finetuning: Ziele überprüfen, Ziele anpassen

Kontinuierliche Verbesserungsprozesse

- Die Organisation als sich verändernder Organismus
- Expertenorientierung vs. Prozessorientierung
- OE als Führungsaufgabe

Projektarbeiten der Teilnehmer

- Präsentation der Besprechung

Durch alle 5 Module ist eine intensive Betreuung durch die Trainer von DIE TRAINERGEMEINSCHAFT® Peter Wege & Axel Raasch für alle Teilnehmer gegeben.

Literaturempfehlung:

Friedrich Glasl, Trude Kalcher, Hannes Piber

Professionelle Prozessberatung

Haupt Verlag – ISBN 3-258-06828-3



PETER WEGE & AXEL RAASCH
DIE TRAINERGEMEINSCHAFT®

tegut...

gute Lebensmittel