



Change-Management live



Strategische Simulation und haptisches Training

Ein Boot steht für Ihren Change, Figuren für Ihre Stakeholder. Sie bringen das Boot durch den Change-Zyklus ins Ziel. Erfolgreich ist dies, wenn Sie die quantitativen Ziele erreicht **und** die Leistungsträger im Boot haben. Auf dem Weg treffen Sie auf viele Hindernisse, und es gilt klug über den jeweils nächsten Schritt zu entscheiden. Im Training geben wir strategische und taktische Empfehlungen, basierend auf fundierter Change-Theorie und best practices.

Die Dynamik von Change-Prozessen

Viele Faktoren bestimmen den Erfolg: Betriebswirtschaftliche und politische Notwendigkeiten, Lust auf Erfolg und Freude an Veränderung, aber auch Zweifel an der Richtigkeit der Entscheidung, Angst um einen Status- oder Gesichtsverlust, oder Unsicherheit in der Umstellung auf neue Gewohnheiten. Eine vielschichtige Dynamik entsteht unter den Beteiligten, doch sie ist nur selten greifbar. Sie wird oft schlicht ignoriert, weich gespült oder top-down eingenordet. Deswegen scheitern so viele Change-Projekte.

Was passiert in Changesetter™?

Ein virtuelles Unternehmen durchläuft einen strategischen Change, und die Kollegen finden sich in der Rolle des Change Owners wieder. Sie müssen die richtigen Entscheidungen treffen, um das virtuelle Boot voran- und die Stakeholder aus dem Widerstand bringen. Die Komplexität ist absolut wirklichkeitsnah.



Drei Widerstandsmodi definiert Rick Maurer:



Der eine ist vom anderen manchmal schwer zu unterscheiden. Jeder hat seine spezifischen Bedürfnisse. Im Training geben wir psychologisches Hintergrundwissen und stellen Strategien zum Umgang mit den einzelnen Modi vor.



Die Ergebnisse aus der Simulation stellen die konkurrierenden Mannschaften in den Kreis. Dann wird ausgewertet: Wo steht das Boot? Wer ist an Bord? Wer ist im Widerstand? Wer steht vor „Erkenntnis“? Wer ist dem Boot voraus? Wie weit stehen die Stakeholder voneinander entfernt? Wo steht der/die Vorgesetzte?

Management oder Leadership - Das Richtige entscheiden

Der angelsächsische Management-Diskurs unterscheidet zwischen Management und Leadership. Wir folgen dieser Unterscheidung und erläutern die jeweilige Herangehensweise aus- unternehmerischer Sicht. Die Teilnehmer lernen, wann sie von welcher Seite die Situation angehen müssen und welches Führungsverhalten jeweils angebracht ist.



Wenn sie jedoch die zweite Runde der Simulation durchspielen, erleben sie häufig eine böse Überraschung: Sie haben nach bestem Wissen und Gewissen entschieden und erwarten nun einen großen Schub nach vorne. Stattdessen sind nie alle Stakeholder im Boot, es fallen sogar eher noch einige heraus.

Wie im wirklichen Leben ist keine Theorie eins zu eins übertragbar. Die Menschen reagieren verschieden, die Position des Bootes auf dem Kreis spielt eine Rolle, und die Management- und Leadership-Entscheidungen der Teilnehmer sind damit verknüpft. Die Komplexität im Change wird realistisch abgebildet.

Das ist erst einmal frustrierend, aber dann der beste aller möglichen Auslöser, um Management und Leadership künftig stimmig auszutarieren.

Erst mit dem Wissen, dass es nicht DEN Weg zum Erfolg im Change gibt, öffnen Führungskräfte sich wirklich für erfolgreiches Leadership im Change.

Gedanken lesen

In der Simulation können die „Bootseigner“ sehen, was die Stakeholder sich zu ihren Entscheidungen denken. In Form von Kommentaren und Widerstandsskalen bekommt der Spieler ein genaues Bild. Die realistischen Entscheidungsoptionen und Arbeitnehmerprofile - beiden dienen reale Unternehmen als Vorlage - lassen lebensechten Druck entstehen, ohne das Spielerisch-Leichte aufzugeben.



Emotional intelligente Führung



Erfolgreiches Leadership ist eng mit emotional intelligentem Handeln verknüpft. Daniel Goleman hat seinen bahnbrechenden Ansatz weiterentwickelt und in sechs Führungsstile gegossen. Das Changesetter™-Konzept verknüpft sie mit Maurers und Kotters Theorien und zeigt, welches Führungsverhalten in welcher Change - Phase

angebracht ist. Im Training erstellen die Teilnehmer ihr persönliches Stileprofil und lernen, welche Stile in ihrer momentanen Situation Erfolg haben werden.

Praxisnähe: Transfer auf die eigene Situation in „LIVE“

Nach dem Training kennen die Führungskräfte die strategischen Optionen, können die richtigen Fragen stellen und Handlungsempfehlungen in ihren Projekten wirksam umsetzen. Sie verhindern typische Fehler, die sie Key Account Manager, Leistungsträger und vielversprechende Talente kosten könnten, und inspirieren ihre Mitarbeiter für echtes Commitment im Change.

Das Durchspielen des virtuellen Projekts bereitet den Transfer auf die eigene, reale Change-Situation vor. In „Changesetter LIVE“ pflegen die Führungskräfte ihren eigenen Fall ein. Wir unterstützen mit einem systematischen Ansatz:

- Was will ich mit meinem Change eigentlich erreichen?
- Wofür brauche ich als Vorgesetzte/r und Change Owner den einzelnen Stakeholder?
- Für welche Stakeholder soll ich welchen Aufwand treiben?
- Wie beziehe ich die Mitarbeiter ein?
- Wie generiere ich Erfolge?
- Wie übersetze ich die Aktivitäten in nachhaltigen Effekt?

Simulations-Customizing: Ein echter Fall des Unternehmens

Auf Wunsch wird für ein reales Projekt des Kunden eine eigene Computersimulation erstellt. So können Top und mittleres Management jederzeit den eigenen Change-Prozess angemessen justieren.

Sehr zu empfehlen

Leicht zu bedienen, bietet das durchdachte und realistische Planspiel Changesetter™ neben hervorragendem Handwerkszeug viel Spaß und erhebliches Erkenntnispotenzial für die erfolgreiche Führungsarbeit im Change. Der modulare Aufbau erlaubt alles von der einfachen Analysearbeit auf dem Spielbrett bis zur kompletten Fallsimulation.

Wir stellen Ihnen und Ihrem Management Team das Konzept gerne vor.

Auf bald!



Inken Risse

Risse & Partner
Training und Consulting
Amsterdamer Str. 19
51149 Köln

Büro: 02203-809 47 50
Mobil: 0172-782 5547

E-Mail: training@risse-und-partner.de
Web: www.risse-und-partner.de