



# Qualifizierungsprogramm Change Management für Führungskräfte

Veränderungen wirkungsvoll planen und umsetzen

## Veränderungen ...

... sind mittlerweile ein fester Bestandteil in Unternehmen. Re-Strukturierungen, Fusionen oder immer schnellere Produktneueinführungen verändern Unternehmen in großem Maß in ihrer Struktur und Dynamik.

Wandel ist zur Normalität geworden, „Change“ ist kein vorübergehender Zustand mehr, sondern permanente Realität, die es zu bewältigen gilt.

Die Frage ist: Wie können kurzfristige Ergebnisorientierung und langfristige Nachhaltigkeit in Veränderungsprozessen professionell und persönlich zufriedenstellend umgesetzt werden?

## Change Management ist erfolgreich,

- wenn ein Team von Führungskräften klare Zielvorstellungen und Strategien entwickelt und kommuniziert,
- wenn alle Beteiligten die Veränderungsnotwendigkeit erkennen und entsprechende Maßnahmen bereitwillig umsetzen
- wenn eine Kultur der Veränderung aktiv gelebt und verankert wird.

## Das Qualifizierungs- programm

## Change Management

... wurde von erfahrenen Managern aus unterschiedlichen Branchen für Führungskräfte entwickelt. Auf Basis konkreter erfolgreicher Veränderungsprojekte wird Knowhow und Handwerkszeug für Führungskräfte in Veränderungsprozessen vermittelt.

Das Besondere ist: Aktuelle Projekte der Teilnehmer werden aus systemischer Beratungsperspektive reflektiert und in kollegialen Beratungssettings können mögliche weitere Umsetzungsschritte erarbeitet werden.

## Teilnehmer

- Führungskräfte, die aktuelle Veränderungsprozesse mit professionellen Methoden beschleunigen möchten
- Geschäftsführer und Unternehmensnachfolger, die beabsichtigen, ihre Vision im Unternehmen mit konkreten Strategien umzusetzen
- Führungskräfte, die in umfassenden Veränderungsprozessen für Teilprojekte verantwortlich sind
- Unternehmer und Führungskräfte, die sich für eine professionelle Vorbereitung und Durchführung eines anstehenden Veränderungsprojektes qualifizieren möchten

Vor der Aufnahme findet ein persönliches Gespräch statt.

## Feedback

"Wichtig fand ich die Praxisnähe der Weiterbildung - kombiniert mit theoretischen Grundlagen und immer wieder den gewinnbringenden Perspektivwechsel zwischen Außen- und Innensicht. Außerdem war der Austausch mit Menschen, die etwas Ähnliches tun, sich aber in anderen Unternehmen bzw. Unternehmenskulturen befinden, absolut bereichernd."

Franziska Kluttig, Universität Erlangen-Nürnberg

## Zielsetzung

Nach erfolgreicher Teilnahme am Qualifizierungsprogramm sind Sie in der Lage, ein Veränderungsprojekt von der Strategieentwicklung über den Projektaufbau bis hin zur Verankerung in der Unternehmenskultur mit professionellen Methoden durchführen zu können.

Dazu werden Sie:

- größere Sicherheit in der Steuerung von komplexen Veränderungsprozessen gewinnen
- die Phasen eines Veränderungsprozesses und ihre emotionale Bedeutung verstehen und berücksichtigen können
- Instrumente zur Gestaltung der Architektur in Veränderungsprozessen und strategischen Entwicklungsprojekten kennenlernen
- Methoden zur Moderation von ergebnisorientierten Dialogen und Workshops anwenden können
- systemische Grundhaltung erfahren und verinnerlichen

## Programmstruktur und Inhalte:

### Modul I: Strategieentwicklung für Change Managementprozesse

- Bisherige Erfahrungen und aktuelle Projekte der Teilnehmer in Veränderungsprozessen
- Organisationsstrukturen analysieren und komplexe Systeme verstehen
- Marktveränderungen erkennen und zukunftsorientierte Strategien entwickeln
- Anlässe, Entwicklungsstufen und Erfolgsfaktoren von Change Management

### Modul II: Struktur und Aufbau von Veränderungsprozessen

- Notwendigkeit und Dringlichkeit der Veränderung vermitteln
- Kompetente Leitungsteams zusammenstellen und Koalitionen bilden
- Formulieren einer klaren Vision in Veränderungsprozessen
- Instrumente zu Multiprojektplanung und -controlling

### Modul III: Kommunikation, Haltung und Rolle als Führungskraft in Veränderungsprozessen

- Erstellen eines umfassenden Konzepts zur Kommunikation im Changeprozess intern und zum Kunden
- Werben für Verständnis und Akzeptanz in der Belegschaft; Erfolge kommunizieren

- Persönliche Haltung der Führungskraft als Change Manager und Prozessbegleiter
- Erlebnisorientierte Methoden zur Unterstützung der Kommunikation im Changeprozess
- Moderationstechniken für verschiedene Workshopszenarien

### Modul IV: Umgang mit Widerständen und Konfliktmanagement in Veränderungsprojekten

- Persönliche Einstellung der Teilnehmer zu Konflikt und Widerstand
- Überbringen schlechter Nachrichten
- Konfliktmoderation und Intervention bei Machtspielen
- Widerständler zu Unterstützern machen
- Aufrechterhalten der Motivation aller Prozessbeteiligten

### Modul V: Nachhaltigkeit sichern, Stärkung einer veränderungsstabilen Unternehmenskultur

- Kulturanalysen durchführen, Leitbilder aktualisieren und entwickeln
- Veränderungen in der Kultur verankern und alte Traditionen würdig verabschieden
- Neue Verhaltensweisen unabhängig von Führungspersonen aufrechterhalten
- „Lessons Learned“: Transfer für eigene Projekte sicherstellen
- Abschließende Projektpräsentationen

## Ihr Nutzen

Das Qualifikationsprogramm befähigt Sie, komplexe Veränderungsprozesse zu planen und erfolgreich umzusetzen.

Sie erkennen und nutzen eigene Ressourcen sowie die Ihrer Mitarbeiter zielgerichteter.

Sie erhalten Werkzeuge, um Ihre Visionen und Innovationen mit Hilfe einer praktikablen Strategie umzusetzen sowie eine Kultur des Wandels zu schaffen.

Sie entwickeln einen sicheren Umgang mit Prozessdynamiken und Konflikten und nutzen diese als Entwicklungspotentiale.

Sie überdenken und optimieren Ihr Verhalten als Führungskraft und schärfen zudem Ihre Selbstwahrnehmung.

Die Inhalte aller Module können Sie umgehend in Ihr Alltagshandeln übertragen, wodurch der Erfolg laufender Projekte gestärkt wird.

Durch intensive Zusammenarbeit und Austausch mit erfahrenen Führungskräften erhalten Sie Lerneffekte auf hohem Niveau sowie eine wertvolle Bereicherung Ihres beruflichen Netzwerkes.

## Rahmenbedingungen

Teilnehmerzahl:

ca. 10 Personen

Termine für das Programm 2010:

Modul I: 24. und 25. Juni 2010

Modul II: 29. und 30. Juli 2010

Modul III: 23. und 24. September 2010

Modul IV: 28. und 29. Oktober 2010

Modul V: 25. und 26. November 2010

Leitung:

Susanne Bohn

Zeiten:

1. Tag: Jeweils von 9 bis 21 Uhr

2. Tag: Jeweils von 9 bis 17 Uhr

Ort:

Hubert Schwarz Zentrum, Büchenbach bei Roth

Ihre Investition:

€ 7.900,- EUR

zzgl. 19% MwSt. und Tagungskosten

## Die Referenten



### Susanne Bohn

Inhaberin von susanne bohn Leadership Competence; Qualifikation in systemischer Organisations- und Personalentwicklung, Wirtschaftsmediation, Coaching.

Susanne Bohn ist Inhaberin der Unternehmensberatung susanne bohn Leadership Competence. Seit mehr als zehn Jahren berät sie Unternehmer und Führungskräfte bei verantwortungsvollen Entscheidungen und konfliktären Situationen. Mit dialogorientierter Moderation unterstützt sie dabei, in Veränderungsprozessen ein hohes Commitment der Mitarbeiter für wichtige Prozesse zu erreichen.

Beratungsschwerpunkte:

Coaching von Unternehmern und Führungskräften, Moderation von Geschäftsbereichs-, Abteilungs- und Teamentwicklungsprozessen, Organisationsentwicklung in mittelständischen Unternehmen, Beratung zur Strategie- und Leitbildentwicklung sowie Maßnahmen zur Veränderung der Unternehmens- und Führungskultur.

## Die Referenten



### Matthias Haack

Qualifikation in systemischer Beratung und Coaching.

Matthias Haack war zunächst als Personalmanager bei den Berliner Wasser Betrieben, einer Beteiligung der RWE, und als Mitglied der Geschäftsführung bei der konzerneigenen Unternehmensberatung beschäftigt. Später, als er einige Jahre als selbständiger Unternehmensberater tätig war, begleitete er als Referent Führungskräfteentwicklung & Change Management bedeutende Projekte und den Pre-Merger-Prozess beim Verkauf von AOL Deutschland. Als Head of Corporate Human Resources Development und Head of Real Estate & Responsibility Management war er bei der Primondo GmbH, der Holding der Versandhandelssparte des Arcandor Konzerns beschäftigt. In diesen Funktionen und als Geschäftsführer der konzerneigenen Transfergesellschaft war bis zur Liquidation der Primondo-Gruppe, zur der auch die Quelle GmbH gehörte, tätig.

#### Beratungsschwerpunkte:

Management- und Führungskräfteentwicklung, Implementierung von Change Management als strategischem Erfolgsfaktor in Unternehmen und Organisationen, Executive-Coaching, Unternehmens- und Organisationsentwicklung sowie Restrukturierungen.

## Die Referenten



### Wolfram Lemmer

Inhaber von Lemmer-Consulting; Qualifikation in Themenzentrierter Interaktion (TZI) und Change Management.

Wolfram Lemmer verfügt über langjährige Führungserfahrung. Seine Laufbahn vom Betriebsingenieur im Bereich Spezialtiefbau, dann in der Gas-, Wasser-Netze- Instandhaltung führte ihn zur VAG Nürnberg, bei der er viele Jahre in verschiedenen Leitungsfunktionen tätig war. Als Geschäftsbereichsleiter Infrastruktur war er mit seinen Mitarbeitern maßgeblich am Projekt zur Einführung der fahrerlosen U-Bahn beteiligt. Ein wesentlicher Fokus seiner Führungstätigkeit lag auf der aktiven Personalentwicklung seiner 220 Mitarbeiter in einem über 10 Jahre laufenden Prozess. Deshalb ist für ihn eine langfristig angelegte Personalentwicklung unter Einbeziehung der Managementebenen unabdingbar für erfolgreiche Unternehmen bzw. wirksame Veränderungsprozesse.

#### Beratungsschwerpunkte:

professionelle Kommunikation von Führungskräften in komplexen Unternehmensentwicklungsprozessen, Moderation und Vermittlung in anspruchsvollen Konfliktsituationen.

## Die Referenten



### Alfred Mevissen

Head of Sales Novartis Pharma Oncology; Qualifikation in Change Management.

Alfred Mevissen hat in 24 Berufsjahren in der Pharmaindustrie alle Funktionen im Sales Bereich durchlaufen und ist bereits seit 20 Jahren in Führungspositionen als Regionalleiter, Verkaufsleiter bis hin zur Gesamtverantwortung des Sales Bereiches mit Key Account Management, Training und Sales Effectiveness tätig. Im Rahmen seiner Tätigkeit als Head of Sales bei Novartis Oncology ist er an der Entwicklung internationaler Sales Effectiveness-Strategien mit Schwerpunkt auf Speciality Business maßgeblich beteiligt. Er hat größere Change Managementprozesse im Bereich Field Forces mit umfangreichen Restrukturierungen, dem Aufbau neuer Außendienstlinien inklusive Mindestveränderungen verantwortlich geleitet. Einige der erfolgreichsten Produkteinführungen in der Pharmaindustrie im ZNS und Cancer Bereich wurden durch Alfred Mevissen und seine Mitarbeiter vorrangig beeinflusst.

Erfolgsprinzipien seiner Führungstätigkeit:  
den Menschen in den Vordergrund stellen mit dem Schwerpunkt auf Mitarbeitertraining und -entwicklung, Sharing Best Practices sowie Fördern und Fordern von Crossfunktionalität und Alignment mit starkem Kundenfokus und dem Ziel, Mechanismen zu erkennen, die Erfolg positiv beeinflussen. Aktuell beschäftigt er sich mit „Implementation Intelligence“ und „Commercial Excellence“ in Changemanagementprozessen.

## Die Referenten



### Wolfgang Schleemilch

Inhaber von Schleemilch Consult; Qualifikation in Change Management.

Wolfgang Schleemilch war mehr als 30 Jahre in Führungspositionen im internationalen Produkt und Anlagengeschäft bei der Siemens AG tätig. Nach einem fünfjährigen Aufenthalt in Frankreich zum Geschäftsaufbau für das Automatisierungsgeschäft, folgten verschiedene Positionen zum Aufbau internationaler Geschäfte bis hin zur kompletten Restrukturierung eines Geschäftsgebietes, danach die Geschäftsführung verschiedener weltweit tätiger Geschäftsgebiete und der Aufbau einer regionalen Vertriebs- und Serviceeinheit für ein technologisch breitgefächertes Produkt-, Anlagen- und Dienstleistungsgeschäft. Seine Erfahrungen: Führung großer Organisationseinheiten, Neuausrichtung von Entwicklung, Fertigung, Marketing und Vertrieb sowie Akquisitionen und Gründungen von internationalen Joint-Ventures, durch anspruchsvolle Zielsetzung die Mitarbeiter zu außergewöhnlichen Leistungen zu motivieren und durch einen stetigen Verbesserungsprozess die Nachhaltigkeit sicherzustellen.

#### Beratungsschwerpunkte:

Gestaltung und Steuerung von komplexen Aufbau- und Veränderungsprozessen, Strategieentwicklung und -umsetzung, Innovationsmanagement, Mitarbeiterführung.

## Die Referenten



### Dr. Ursula Seeliger

Consultant und Coach; Qualifikation in systemischer Beratung und Change Management.

Ursula Seeliger ist seit rund 20 Jahren in der Chemiebranche tätig. Nach Start in der zentralen Kunststoff-Forschung von BASF folgten eine Reihe von Führungspositionen in Sales, Marketing sowie General Management als Leiterin der Spezialkunststoff-Sparte Europa. Für die Erfindung und erfolgreiche Markteinführung eines biologisch abbaubaren Kunststoffs wurde sie mit dem BASF Innovation Award ausgezeichnet.

Durch einen längeren Auslandsaufenthalt und Projekte in Osteuropa, USA und Asien verfügt sie über vertiefte strategische und breite operative Erfahrung auch im interkulturellen Kontext. Wichtige Meilensteine waren Entwicklung und Umsetzung von innovativen Geschäftsfeldstrategien sowie die aktive Gestaltung von Veränderungsprozessen. Ihre Führungserfahrung reicht von kreativen Start-up Teams bis zu großen Organisationseinheiten.

#### Beratungsschwerpunkte:

Gemeinsam mit verschiedenen Geschäftseinheiten innovative Geschäftsmodelle und Strategien sowie zukunftsweisende Konzepte für einen nachhaltigen Geschäftsauf- und -ausbau durch optimierte Markt- und Kundenorientierung zu entwickeln.

## Weitere Informationen erhalten Sie bei

susanne bohn Leadership Competence  
Lanzenweg 6e  
D-90455 Nürnberg  
T: 0911 - 88 29 82  
F: 0911 - 88 88 246

[info@susannebohn.com](mailto:info@susannebohn.com)  
[www.susannebohn.com](http://www.susannebohn.com)