

# Themenbeispiele

- Change Management-Workshop (Seite 2)
- St. Galler Change Navigator (Seite 3)

Folgende Themenbeispiele zeigen, wie Konzepte aussehen könnten. Zielsetzung, Inhalte und Ablauf werden für jedes Projekt individuell definiert und dann von unseren Spezialisten branchen- oder firmenspezifisch umgesetzt.

## Change Management-Workshop

### Ziele/Konzept

Ziele dieser firmenspezifischen Workshops „Wandel verstehen und umsetzen“ sind:

- Strategien und Konzepte, die von der Geschäftsleitung vorgegeben werden, den nachgelagerten Führungsebenen verständlich zu machen,
- Einsicht in die Richtigkeit und Notwendigkeit dieser Konzepte zu bewirken,
- daraus Akzeptanz für den Wandel und die nötigen Veränderungsmaßnahmen abzuleiten,
- Barrieren und Widerstand gegenüber Neuem abzutragen,
- um letztlich ein möglichst hohes Mass an Mitgestalten und «Mitziehen am gleichen Strick» auf der operativen Ebene zu erreichen.

Neue Strategien, neue Strukturen und Konzepte - vor allem wenn sie von «oben» kommen - werden von nachgelagerten Hierarchieebenen nur selten mit Begeisterung aufgenommen. Meist überwiegt Skepsis und Misstrauen oder eine zumindest abwartende Haltung. Nur wenige verstehen das Neue als Chance. «Resistance to change» ist ein weit verbreitetes Phänomen.

Andererseits ist es nur selten möglich, per Knopfdruck oder Dekret umzusetzen. Resultate werden auf der operativen Ebene erbracht. Daraus resultiert das Implementierungs-Dilemma. Das Programm wird Ihnen nicht alle Probleme lösen. Er kann jedoch einen entscheidenden Beitrag zur raschen und konsequenten Umsetzung leisten. In der Vorbereitungsphase schildern Sie als Auftraggeber Ihren Veränderungsbedarf. Anhand des St. Galler Implementierungs-Barometers können anschliessend die wichtigsten Umsetzungs-Barrieren dargestellt werden. Darauf aufbauend, entwickeln und realisieren wir für Sie massgeschneiderte Workshops.

### Programmvorschlag

Von der Vision zur Aktion

- Der St. Galler Ansatz des ganzheitlichen Managements
- Vom konzeptionellen Denken zum resultatorientierten Handeln
- Führen heisst Resultate erbringen
- Umsetzungsorientiertes Management-Modell

Warum Implementierung scheitert

- Die häufigsten Implementierungs-Barrieren in der Praxis
- St. Galler Implementierungs-Barometer: So lassen sich
- Umsetzungsprobleme erkennen
- Beispiele für erfolgreiche und misslungene Implementierungs-Versuche

Voraussetzung für Implementierungs-Erfolg

- Vision, Business Mission und Leitbild als unternehmenspolitischer Rahmen
- Wertemanagement als normative Leitplanke
- Präzise, griffige Geschäftsstrategien als Ausgangspunkt für die Umsetzung
- Umsetzungsfördernde Unternehmenskultur
- Dynamisierende Strukturen und Prozesse
- Die richtigen Anreizsysteme

Umsetzen dank Leadership

- Human Resources Management: Stand der Praxis
- Selbstorganisation als Führungsprinzip
- Dynamisierung, Empowering und Intrapreneurship
- Die persönliche Führungskompetenz als Katalysator für die erfolgreiche Implementierung

Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zum Erfolg führen

- Der Gestaltungsspielraum einer Führungskraft
- Die richtigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter als Schlüssel zum Erfolg
- Führen statt ausführen
- Die eigene Führungsrolle bei der Umsetzung von Strategien und Konzepten
- Der gekonnte Einsatz von Führungsmethoden wie
  - Management by Objectives
  - Arbeitstechnik
  - Prioritäten-Management
- Resultatorientiert kommunizieren

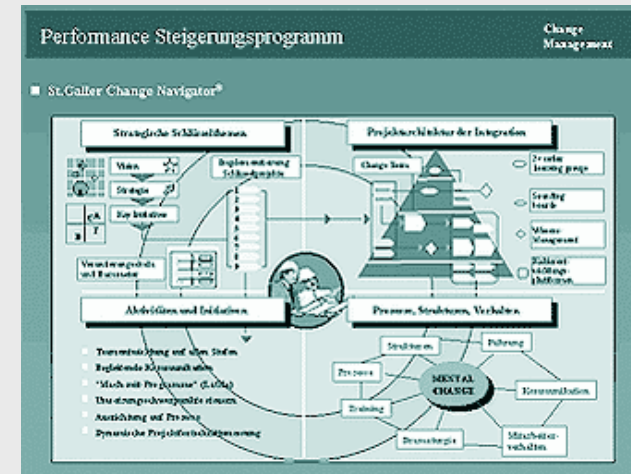
Erfolgreiches Veränderungsmanagement

- Das SGMI-Phasenmodell für erfolgreiches Veränderungsmanagement
- Implementierungs-Konzept
- Kreation eines gemeinsamen «höheren Ziels»
- Der antizipierte Leidensdruck als Umsetzungs-Verstärker
- Bildung einer Veränderungs-Taskforce
- Schaffen von Erfolgserlebnissen und Verstärkung des Wandels

Mit gutem Beispiel voran

- Die Rolle einer Führungskraft bei der Implementierung
- Fördern des kulturellen Wandels durch das eigene Beispiel
- Vorleben des erwarteten Verhaltens
- Verhaltens Implementierungs-Controlling
- Prämissen-Controlling: Gilt die Strategie noch oder muss sie angepasst werden?
- Fähigkeits-Controlling: Werden die nötigen Kernkompetenzen wirklich aufgebaut?
- Projekt-Controlling: Setzen wir unsere Schlüsselprojekte um?

## St. Galler Change Navigator



**Was Sie mit diesem Programm erreichen:**

- Sie arbeiten mit den neusten Instrumenten, erstellen Phasenpläne und Konzepte, um Ihre Veränderungsprozesse professionell zu steuern
- Sie vermeiden Implementierungsfehler, die in der Regel zu hohen Kosten führen
- Ihre Implementierungsprozesse werden von uns so gestaltet, dass Sie eine optimale Umsetzungsgeschwindigkeit bei hoher Akzeptanz und minimalen Reibungsverlusten erreichen
- Wir unterstützen Sie bei der Prozessbegleitung und bei der Optimierung der internen und externen Kommunikation

**Wir ermöglichen es Ihnen**

- Akzeptanz bei der Mehrheit der Mitarbeiter zu erreichen
- Die Implementierungsgeschwindigkeit zu erhöhen
- Im Vorfeld Implementierungsbarrieren zu erkennen
- Ein Gleichgewicht zwischen Strategie-Struktur und Kultur zu finden