

Managing Organizational Transition

Wie Sie die Umsetzungsziele von
Veränderungen in Ihren Organisationen
erreichen können, weil Sie die
menschliche Seite des Wandels
erfolgreich managen.



DR. MICHAEL STOERMER
FÜHRUNG AUSBAUEN



Willkommen bei Stoermer Consulting.

Ich bin Dr. Michael Stoermer und ich habe mit meinem Team von Stoermer Consulting vielen Geschäftsinhabern und Geschäftsführern geholfen, den Lebenszyklus ihres Unternehmens deutlich zu verlängern. Wir haben dies erreicht, weil wir die Führungskräfte ausgebildet haben, die notwendigen Veränderungen in ihren Organisationen erfolgreich durchzuführen.

Selbst mit einer soliden Veränderungsstrategie werden Pläne aufgegeben. Die Umsetzung verzögert sich oder der Widerstand der Mitarbeiter ist unerwartet hoch.

Managing Organizational Transition befasst sich mit der menschlichen Seite des Wandels. Es ist das entscheidende fehlende Glied in vielen organisatorischen Veränderungsinitiativen.

Das Training richtet sich an Geschäftsinhaber, Geschäftsführer und Manager, die mit der Durchführung von Veränderungen in ihren Organisationen beschäftigt sind. Durch dieses Training werden Sie in der Lage sein, Mitarbeiter durch strategische Veränderungsinitiativen effektiv zu führen und den Erfolg Ihrer Veränderungen sicherzustellen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Stoermer'.

Dr. Michael Stoermer



Was ist der Unterschied zwischen Veränderung und Übergang?

Veränderung ist das Vorhaben, das im Unternehmen stattfindet: eine neue Geschäftsstrategie, eine Wende in der Führung, eine Fusion oder ein neues Produkt. Die Unternehmensführung konzentriert sich auf das gewünschte Ergebnis, das die Änderung hervorbringen soll. Die Veränderung ist im Allgemeinen eine Reaktion auf externe Ereignisse. Ihre Umsetzung muss erfolgreich sein, um das Überleben des Unternehmens zu sichern.

Übergang ist der innere psychologische Prozess, den Mitarbeiter durchlaufen. Dieser Prozess mündet in die neue Situation, die die Veränderung mit sich bringt. Mitarbeiter müssen diese verinnerlichen und sich mit ihr abfinden. Dies kann Mitarbeiter in Krisen bringen.

Der Ausgangspunkt für den Umgang mit dem Übergang ist nicht das Ergebnis, sondern das Abschiednehmen der Mitarbeiter, wenn sie die alte Situation hinter sich lassen müssen.

Die Veränderung im Unternehmen wird nur dann erfolgreich sein, wenn Führungskräfte und Organisationen den Wandel ansprechen. Menschen durch den Übergang zu unterstützen, anstatt sie voranzutreiben, ist von entscheidender Bedeutung, wenn der Wandel wie geplant funktionieren soll. Dies ist der Schlüssel, um Innovationschancen zu nutzen und organisatorische Fortschritte zu schaffen.

ISI

DR. MICHAEL STOERMER
FÜHRUNG AUSBAUEN



Warum das Training von hoher Bedeutung ist:

Angesichts des globalen Wettbewerbs wird es immer wichtiger, die Fähigkeit zur organisationalen Umsetzung echter Veränderungen zu fördern.

Branchenübergreifende Forschung zeigt, dass die Misserfolgsrate von Veränderungsinitiativen – Reengineering-Projekte, Fusionen und Übernahmen, Umsetzung strategischer Pläne, Einführung von IT-Systemen, Erschließung neuer Märkte – bei erschreckend hohen **70 %** liegt.

Interessanterweise sind „Menschen“ die am häufigsten genannten Einflussfaktoren für den Misserfolg von Veränderungsinitiativen. Warum? Wenn sich Menschen nicht angemessen mit Veränderungen beschäftigen, wehren sie sich dagegen. Wenn Menschen jedoch erkennen und loslassen, was zurückgelassen werden muss, und Sinn aufbauen und nach Neuem greifen können, werden sie in der Lage, nachhaltige Veränderungen zu initiieren und zu erzeugen.

Dieses Training lehrt Manager, wie sie den internen Übergangsprozess steuern können, in dem sie den **menschlichen Prozess**, der wiederholt als fehlendes Glied bei gescheiterten Veränderungsmaßnahmen in Unternehmen identifiziert wurde, in den Mittelpunkt ihrer Überlegungen rücken.

Wir bieten unser **Drei-Phasen-Übergangsmodell** an, um die menschliche Seite des Wandels zu managen.





Welche drei Übergangsphasen gibt es?

Ende

Der Übergang beginnt mit einem Ende. Das ist paradox, aber wahr. Diese erste Übergangsphase beginnt, wenn die Mitarbeiter erkennen, was sie verlieren, und lernen, wie sie mit diesen Verlusten umgehen können.

Neutrale Zone

Nach dem Loslassen kommt der zweite Übergangsschritt: die neutrale Zone. Mitarbeiter gehen durch eine Zwischenzeit, in der das Alte weg ist, aber das Neue nicht voll funktionsfähig ist. Es ist der Zeitpunkt, an dem die kritischen psychologischen Neuausrichtungen stattfinden. Es ist der eigentliche Kern des Übergangsprozesses. Dies ist die Zeit zwischen dem alten Identitätsgefühl und dem neuen. Die Mitarbeiter müssen lernen, was ihre neuen Rollen sein werden. Sie können dabei Verwirrung empfinden.

Neue Anfänge

Anfänge beinhalten neue Verständnisse, Werte und Einstellungen. Anfänge sind Ausdruck einer frischen Identität. Gut verwaltete Übergänge ermöglichen es jetzt, dass Mitarbeiter ein neues Verständnis für ihren Zweck bekommen und wie sie am effektivsten zum Unternehmenserfolg beitragen können.





Die Themen unseres Trainings sind:

Abschnitt #1: Vor dem Übergang

Kapitel Nr. 1: Lernen Sie, wie Sie mit den Mitarbeitern in Ihrer Organisation kommunizieren sollten, damit verstanden wird, warum eine Änderung erforderlich ist.

Kapitel Nr. 2: Erfahren Sie, wie Sie Informationen von denjenigen, die von der Änderung betroffen sind, sammeln, um die Auswirkungen der von Ihnen geplanten Änderungen aus Mitarbeitersicht zu verstehen.

Kapitel Nr. 3: Eignen Sie sich die Methode an, mit der Sie einen Audit der Übergangsbereitschaft Ihrer Organisationen durchführen können.

Kapitel Nr. 4: Verstehen Sie, wie wichtig der Aufbau von Vertrauen in Sie als Führungskraft jetzt wichtig ist und wie Sie dies erreichen können.

Kapitel Nr. 5: Üben Sie, wie Sie die Schulung von Führungskräften darüber durchführen, wie sich die Änderung auf Einzelpersonen in der Organisation auswirken werden und wie diese zu managen sind.

ISI

DR. MICHAEL STOERMER
FÜHRUNG AUSBAUEN



Abschnitt #2: Während des Endes

Kapitel Nr. 6: Trainieren Sie, wie Sie mit Widerstand und gegenteiligen Meinungen umgehen.

Kapitel Nr. 7: Üben Sie, wie Sie mit rechtzeitigen und symbolischen Handlungen eine klare Botschaft an die Mitarbeiter senden.

Abschnitt #3: In der neutralen Zone

Kapitel Nr. 8: Verstehen Sie, dass Mitarbeiter in der neutralen Zone Verständnis, Unterstützung und ein klares Gefühl für Prioritäten brauchen und wie Sie dieses ihnen geben können.

Kapitel Nr. 9: Lernen Sie, wie Sie zu dieser Zeit Fürsorge für die Mitarbeiter ausdrücken sollten.

Abschnitt #4: Während des Neuanfangs

Kapitel Nr. 10: Üben Sie, wie Sie neues Verhalten und neue Einstellungen der Mitarbeiter belohnen.

Kapitel Nr. 11: Erfahren Sie, wie Sie den Mitarbeitern helfen zu verstehen, wie sie positiv zur Veränderung beitragen können und wie wichtig ihre Rolle in der Organisation ist.

ISI

DR. MICHAEL STOERMER
FÜHRUNG AUSBAUEN



Wer sollte am Training teilnehmen?

Führungskräfte und Manager, die für die Umsetzung und Förderung von Veränderungen in ihren Organisationen verantwortlich sind und die Fähigkeiten erwerben möchten, die erforderlich sind, um ihre Organisation und Teams durch einen erfolgreichen Transformationsprozess zu führen.

Welche Ergebnisse werden durch das Training erreicht

- ✓ Sie verbessern Ihre Fähigkeit, sich selbst und andere durch schwierige Veränderungsinitiativen zu führen
- ✓ Sie verstehen die kritischen Elemente für erfolgreiche Veränderungen.
- ✓ Sie entwickeln Ihre Führungsfähigkeiten, um eine veränderungsbereite Kultur in Ihrer Organisation zu schaffen.
- ✓ Sie erfahren, wie Sie effektive Übergangsstrategien erstellen und implementieren.
- ✓ Sie verringern die negativen Auswirkungen von Veränderungen auf Einzelpersonen und Gruppen.

<https://stoermerconsulting.de/change-management/>

ISI

DR. MICHAEL STOERMER
FÜHRUNG AUSBAUEN