



Stand: Juni 2017

Change Management - Lehrgang der Führungsakademie Baden-Württemberg

Der Change Management–Lehrgang der Führungsakademie mit Zertifikatsabschluss ist ein theoretisch fundiertes und anwendungsorientiertes Konzept für Fach- und Führungskräfte, das grundlegende Veränderungskompetenzen vermittelt und Orientierung im Veränderungsprozess bietet.

ZIELE, INHALTE, STRUKTUR, METHODEN

Strukturreformen, neue Anforderungen, selbst gesetzte Ziele, kontinuierliche Verbesserungsprozesse und andere innere und äußere Einflüsse lösen immer wieder Veränderungen aus. In dieser Situation sind diejenigen Führungskräfte im Vorteil, die wissen, wie sie Veränderungsprozesse professionell initiieren, steuern und begleiten können und die in der Lage sind sich selbst und ihre Mitarbeitenden zu motivieren.

Veränderungsprojekte weisen Besonderheiten auf, weil sie Auswirkungen auf Struktur, Prozesse und Kultur einer Organisation haben. Die Führungsakademie bietet dafür den Lehrgang „Change Management“ mit Zertifikatsabschluss an. Das theoretisch fundierte und anwendungsorientierte Konzept vermittelt grundlegende Veränderungskompetenzen und gibt Orientierung im Veränderungsprozess. Der modulare Aufbau des Lehrgangs ermöglicht ein hohes Maß an Flexibilität und Selbststeuerung sowie eine inhaltliche Priorisierung. Alle Module des Lehrgangs sind in sich abgeschlossen und können auch einzeln gebucht werden. Lediglich die Belegung des Grundlagenseminars oder gleichwertige Kenntnisse werden bei der Buchung der Module vorausgesetzt. Bereits vorhandene Qualifikationen können anerkannt werden.

Der praxisorientierte Lehrgang richtet sich an Fach- und Führungskräfte mit Hochschulabschluss oder einer gleichwertigen Ausbildung und mit mindestens zweijähriger Berufserfahrung.

Vorhandene Qualifikationen beispielsweise in der Moderation von Change-Projekten, im Management von Change-Projekten oder in der Methode der Kollegialen Coaching Konferenz können anerkannt werden.

Sie erhalten für die einzelnen Seminare eine Teilnahmebescheinigung. Bei Absolvieren des Gesamtlehrgangs erfolgt eine Zertifizierung durch die Führungsakademie Baden-Württemberg.



Das Zertifikat setzt voraus:

- Teilnahme an den Pflicht- und an zwei Wahlmodulen
- Teilnahme an einer Kollegialen Coaching Gruppe (mindestens 25 Stunden)
- Durchführung eines eigenen Projekts, begleitet von 6 Stunden Projekt-Supervision
- Eine schriftliche Arbeit
- Abschlusskolloquium

Die Voraussetzungen für die Zertifikate müssen innerhalb eines Zeitraums von mindestens 18 Monaten und höchstens 48 Monaten nachgewiesen werden.

ÜBERSICHT ÜBER DIE FORTBILDUNGSMODULE:

Fortbildungsstruktur

Fortbildungsbaustein		Zeitaufwand
Pflichtseminare		
	Grundlagen Veränderungsmanagement	2 Tage
	Management und Steuerung von Veränderungsprozessen	2 Tage
	Kollegiale Coaching Konferenz®	2 Tage
	Moderation in Veränderungsprozessen und Umgang mit Widerständen	2 Tage
	Führung und Kommunikation in Veränderungsprozessen	2 Tage
	Teilnahme an Kollegialer Coaching-gruppe, selbstorganisiert	25 Std.
Wahlseminare		
Methoden I		
	Geschäftsprozessoptimierung	1,5 Tage
	Erfolgreiches Projektmanagements	2 Tage
	Erfolgreiche Führung und Steuerung von Beteiligungsprozessen	2 Tage
Wahlseminare		
Methoden II	durchgeführt vom Karlsruher Institut für Coaching (KIC)	
	Coaching in Organisationen	2 Tage
	Veränderungsprozesse begleiten im Coaching	2 Tage
	Konfliktcoaching	2 Tage



Projekt	Durchführung eines eigenen Projekts, begleitet von 6 Stunden Projekt-Supervision	
Schriftliche Arbeit	Eine schriftliche Arbeit zu einem Change-Thema eigener Wahl (25–30 Seiten)	
Abschlusskolloquium	Präsentation der Schriftlichen Arbeit und Diskussion mit der Lehrgangslleitung und einem Referenten	
Verleihung des Zertifikates		

Neu ab Herbst 2017: Die **Hochschule Pforzheim** wird ab **Wintersemester 2017** im Masterstudiengang „Strategisches Innovationsmanagement“ (M.A.) das Change-Zertifikat der Führungsakademie Baden-Württemberg mit 12 Credits bzw. 2 Modulen anerkennen.

FORTBILDUNGSZIELE:

Die Teilnehmenden gewinnen:

- Wissen über bewährte Methoden und neue Instrumente des Veränderungsmanagements
- Sicherheit in der Planung, Organisation und Umsetzung von Veränderungsprozessen
- Tipps für den Umgang mit Problemen und Widerständen
- Direkte Umsetzung des Gelernten in Ihrem beruflichen Umfeld, indem sie ein eigenes Projekt durchführen
- Große Praxisnähe und intensiven Erfahrungsaustausch. Sie reflektieren die aktuellen Veränderungssituationen der Teilnehmenden und nehmen am Erfahrungsschatz unserer Expertinnen und Experten teil
- Coachingkompetenz – eine zentrale Kompetenz in Veränderungsprozessen
- Die Möglichkeit zu einem kostenfreien, angeleiteten Erfahrungsaustausch und kollegialem Coaching zweimal jährlich.

FORTBILDUNGSDIDAKTIK:

Die Fortbildungsziele werden erreicht durch eine Abwechslung von Seminaren, praktischen Arbeiten und Teilnahme an einer Kollegialen Coaching Gruppe zum Erfahrungsaustausch und zur Bearbeitung aktueller Anliegen in einem methodisch und zeitlich strukturiertem Coaching-Verfahren. Dieses Vorgehen unterstützt den Erwerb von Coaching-Kompetenzen, die in unterschiedlichen Kontexten verwendet werden können.



FORTBILDUNGSINHALTE:

P: Grundlagen Veränderungsmanagement

- Einflussgrößen und Auslöser für Veränderungsprozesse
- Aufbruchstimmung schaffen durch Klarheit und Akzeptanz der Ziele
- Reaktionsmuster von Organisationen auf Veränderungen
- Das „Rad der Veränderung“: Methodische Ansätze zur Steuerung
- Veränderungsprozesse und „Changearchitekturen“ – Arbeit an Fallbeispielen
- Veränderung bei „laufendem Geschäft“ organisieren – Erfolgsfaktoren des Veränderungsmanagements

P: Kollegiale Coaching Konferenz[®]

- Möglichkeiten, Zielsetzung und Grenzen der Kollegialen Coaching Konferenz[®]
- Struktur, Ablauf, Rollenverteilung und Interaktionen
- Die Nutzung des Leitfadens für die Kollegiale Coaching Konferenz[®]
- Einübung der Methode und der hierfür notwendigen Gesprächsführungstechniken
- Konsequenzen einer gelebten Coaching-Kultur in der eigenen Organisation

P: Management von und Steuerung von Veränderungsprozessen

- Initiierung von Change-Projekten (Auslöser für Veränderungen, Analyse des Ist-Standes, Bewusstsein schaffen für Notwendigkeit zur Veränderung)
- Definition des Projektauftrags
- Projektorganisation und -steuerung (Projektstruktur, Projektphasen, externe Moderation, Moderation, Kommunikationsstrategie)
- Beteiligungsprozesse (Projektbeteiligte, Rolle der Führungskraft, Einbeziehung der Mitarbeitenden)
- Projekterfolge (Erfolgsfaktoren, Verstetigung und Stabilisierung der Ergebnisse, Erhöhung der Veränderungsbereitschaft)

P: Moderation und Umgang mit Widerständen in Veränderungsprozessen

- Bausteine der Workshopmoderation
- Maßnahmenpläne und ihre Umsetzung
- Typische Workshopkonstellation und Workshopdramaturgie
- Erfolgreich starten: Gestalten von Kick-off-Workshops
- Teamprozesse und Emotionen in Veränderungsprozessen



P: Führen und Kommunikation in Veränderungsprozessen

- Führungsaufgaben und Führungsverständnis
- Initiierung und Steuerung von Veränderungsprozessen
- Einbeziehung, Überzeugung und Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Persönliche Anforderungen an Führungskräfte
- Informieren und Kommunizieren in Veränderungsprozessen und den Projektphasen
- Erfolgreiche Kommunikationsstrategien und -techniken

W1: Seminar Geschäftsprozessoptimierung

- Die zentralen Schritte der Geschäftsprozessoptimierung vom Kickoff und Prozessauswahl bis zur Umsetzungsbegleitung
- Prozess-Workshops: Projektarbeit im Team, Analyse des Ist-Zustands anhand der Wertstromanalyse, Entwicklung des Soll-Zustands, die Schritte vom Ist zum Soll
- Detaillierung und Umsetzung der Verbesserungsideen
- Nachhaltigkeit sichern durch Ausdehnung auf andere Prozesse und Bereiche, Umsetzungsworkshops und/oder Umsetzungsaudits.

W1: Projektmanagement

- Grundlagen des Projektmanagements
- Projektdefinition
- Phasen eines Projekts
- Projektauftrag
- Projektplanung und -steuerung
- Meilensteine
- Berichtswesen/Controlling/Reviews
- Projektorganisation
- Rollen
- Kommunikation intern/extern
- Kick-off und Meetings
- Projektleiter und Team
- Anforderungen an die Leitung
- Teamzusammensetzung
- Informationsfluss
- Moderation und Kommunikationstechniken

W1: Erfolgreiche Führung und Steuerung von Beteiligungsprozessen

- Prozess und Phasen der Beteiligung
- Projekt- und Prozessmanagement
- Rolle und Aufgabe der „Führung“
- Reflexion der eigenen Strukturen
- Teambildung
- Beteiligung als „Change-Prozess“ und Veränderungsmanagement
- Gestaltungselemente von Veränderungsprozessen



W2: Veränderungsprozesse begleiten im Coaching

- Anlässe und Rahmenbedingungen für Coaching-Gespräche in Veränderungsprozessen
- Haltung und Instrumente von Coaching in Veränderungsprozessen
- Ziele entwickeln und Zielkonflikte ausgleichen
- Begleitung typischer emotionaler Prozesse
- Umgang mit Unsicherheiten, Gewinn und Verlust
- Optimale Nutzung geistiger und körperlicher Ressourcen
- Widerstände und Konflikte im Veränderungsprozess

W2: Konfliktcoaching

- Diagnose von Konfliktursachen und –verläufen
- Konfliktprophylaxe und –bewältigung
- Systemisch-lösungsorientiertes Konfliktcoaching in Organisationen

W2: Coaching in Organisationen

- Organisationstheorien
- Struktur- und Kulturmuster in Verwaltungssystemen
- Veränderungsprozesse in Organisationen
- Coaching als Organisationsentwicklung
- Umgang mit Konflikten und Störungen in komplexen Systemen

Projekt

- Durchführung eines eigenen Projekts, begleitet von 6 Stunden Projekt-Supervision

Kollegiale Coachinggruppe: selbstorganisiert, ca. 6 – 8 Teilnehmende

- Vertiefte Übung des Zeit-, Methoden- und Prozessablaufes im Kollegialen Gruppencoaching, Gelegenheit, Gesprächsführungstechniken im Coaching zu vertiefen
- Gegenseitige Beratung bei aktuellen Anliegen
- Austausch über Erfahrungen im Coachinglehrgang
- Lernen am Modell
- Transfer von Coaching in die persönliche Berufswelt

Schriftliche Arbeit

- Schriftliche Arbeit zu einem Change-Thema eigener Wahl (bis zu 25 - 30 Seiten)

Abschlusskolloquium

- Präsentation der Schriftlichen Arbeit und Diskussion mit der Lehrgangsleitung