

Schulungsbeschreibung

VERÄNDERUNGSMANAGEMENT IN PROJEKTEN

Die menschlichen Aspekte effektiv adressiert

Version 1.0

August 10, 2009

Status: Final

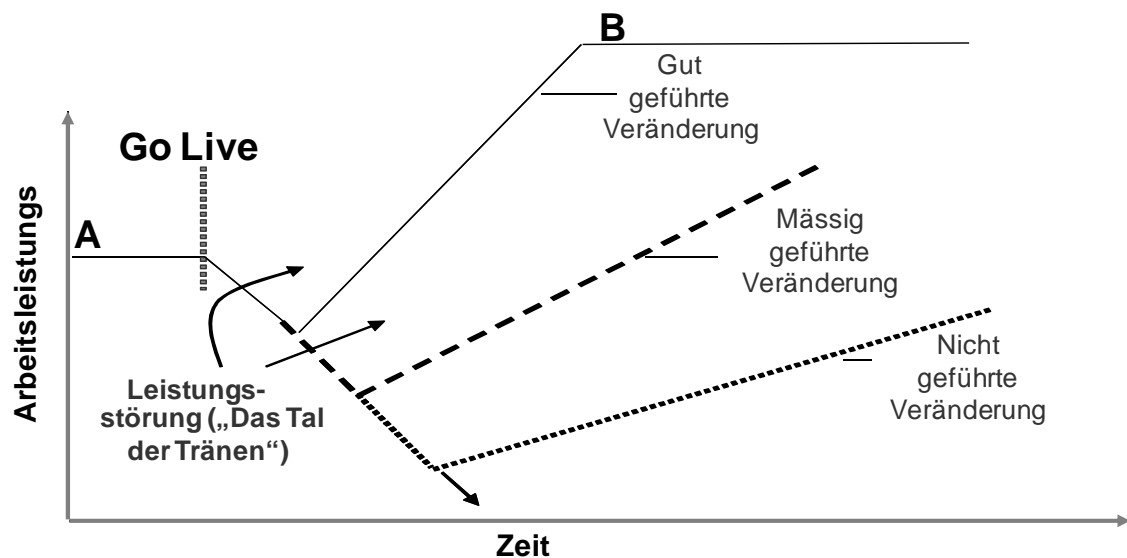
Veränderungsmanagement in Projekten

Normalerweise führt ein Projekt zu Verhaltensänderungen von Menschen und/oder Organisationen. Eine frühzeitige und aktive Auseinandersetzung mit dem „menschlichen Faktor“ ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für das Projekt.

Kontext

Eigentlich sind Menschen dafür geschaffen, sich schnell an neue Bedingungen und Veränderungen anzupassen. Wenn wir aber die Notwendigkeit für die Änderung nicht verstehen und die Möglichkeiten, die eine Veränderung bringt, nicht erfassen, bevorzugen wir Stabilität und Berechenbarkeit. Da jedes Projekt zu Veränderungen führt, sei es bezüglich Systemen, Prozessen, Produkten, Arbeitsweise, Organisation, Umfeld, etc., erhält die Beachtung der menschlichen Umgangsweise mit Neuem bei Projekten eine wichtige Bedeutung.

Fehlendes oder falsches Veränderungsmanagement führt zu Produktivitätsverlust und gefährdet die Nutzenerbringung eines Projektes erheblich. Frustrationen, allgemeiner Widerstand, Vertrauensverlust in die Organisation und deren Führung, können zu weiterem, lang anhaltendem Schaden, sogar ausserhalb des Projektes, führen.



Mit Widerstand umgehen (Veränderungsmanagement)

Es gibt kein allgemeines Rezept, ausser sich der Herausforderung bewusst und bereit für sie zu sein!

Die verschiedenen Punkte, die für ein proaktives Veränderungsmanagement berücksichtigt werden müssen, sind nicht offensichtlich und einheitlich, da sie stark von der Eigenart/Kultur des Unternehmens abhängen. Die Einzigartigkeit von Organisationen und Projekten erlauben keinen standardisierten Prozess des Veränderungsmanagements.

Deshalb ist es zentral, dass wir den Umgang von Menschen mit Veränderung kennen und die verschiedenen Dimensionen verstehen, mit denen wir den Veränderungsprozess beeinflussen können.

Menschliches Verhaltensmuster bei Veränderungen (ohne Veränderungsmanagement)

Unkenntnis	→ Unsicherheit	→ Widerstand	→ Angst
------------	----------------	--------------	---------

Verhaltensmuster bei Veränderungen (mit gutem Veränderungsmanagement)

Verständnis	→ Einsatz	→ Möglichkeiten sehen	→ Enthusiasmus
-------------	-----------	-----------------------	----------------

Einflussfaktoren

Acht unterschiedliche Einflussfaktoren (Dimensionen) sollten grundsätzlich beachtet werden. Ob im Rahmen eines spezifischen Projektes aber alle 8 oder vielleicht nur einzelne effektiv berücksichtigt werden sollen, hängt vom jeweiligen Projekt ab:

Änderungsvision	Führung	Personen	Nutzen
Änderungsstrategie	Einsatz	Kultur	Organisation

Um die Veränderungsbereitschaft von Menschen beurteilen und positiv beeinflussen zu können, braucht es zudem Sensibilität, Erfahrung und Empathie.

Im Seminar werden Verhaltensmuster von Menschen bei Veränderungen sowie die verschiedenen Einflussfaktoren und deren Handhabung vorgestellt, diskutiert und mit praktischen Übungen vertieft.

Seminar - Veränderungsmanagement in Projekten (1 Tag)

Ziele

Die Teilnehmer

- verstehen normale Verhaltensmuster von Menschen im Umgang mit Veränderungen
- kennen die verschiedenen Dimensionen mit der sie die Veränderungsbereitschaft beeinflussen können
- reflektieren, wie sie selbst mit Veränderungen umgehen
- sind in der Lage, den Bedarf und den geeigneten Ansatz für das Veränderungsmanagement zu qualifizieren und sind befähigt professionelle Änderungsmanager zu engagieren und zu führen.

Zielpublikum

- Erfahrene Projektleiter und -auftraggeber, die ihr Wissen im Veränderungsmanagement erweitern möchten
- Entscheidungsträger und Führungskräfte, die ihr Verständnis zu Möglichkeiten und Gefahren im Veränderungsmanagement schärfen möchten
- Kommunikationsverantwortliche, die ihr Wissen um ihre Unterstützungsmöglichkeiten für das Veränderungsmanagement vertiefen möchten

Inhalt

- Menschliches Verhalten bei Veränderungen
- Einflussfaktoren
- Bestimmung des Änderungsbedarfs
- Notwendigkeit und Dringlichkeit
- Das Änderungsprofil eines Unternehmens
- Einschätzung der Änderungsbereitschaft
- Rollen und ihre Einflüsse auf die Änderung
- Änderungsmanager und -agenten
- Stakeholdermanagement
- Bekennen vs. Befolgen
- Änderungsvision, -strategie und die überzeugende Geschichte

Kontakt

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

- Rolf Tschaeppeler, on rolf.tschaeppeler@november-ag.ch
- Christoph Emmenegger, on christoph.emmenegger@november-ag.ch

Wir unterstützen Sie in den wesentlichen Dingen

november ag
Garnmarkt 1
P.O. Box 2160
8401 Winterthur
Switzerland

info@november-ag.ch
+41 44 586 96 86
<http://www.november-ag.ch/en/training>

november ag
St. Alban-Vorstadt 108
4052 Basel
Switzerland

www.november-ag.ch