Edmund Komar und Nicole Fabig-Grychtol

Herausforderung Ambidextrie| Qualifizierungsprogramm GAME CHANGER | Lernstrang 1: Makro-Lernen mit Präsenztraining | Lernstrang 2: Selbstlernen und Change-Projekt | Lernstrang 3: Coaching | Lernstrang 4: Netzwerken und Change-Community

CHANGE LEADERS

INHALT

Zielsetzung und Anforderungen
Seiten 2-4

Herausforderung Ambidextrie
Seiten 5-8

Qualifizierungsprogramm GAME CHANGER
Seiten 9-16

Lernstrang 1: Makro-Lernen mit Präsenztraining
Seiten 17-25

Lernstrang 2: Selbstlernen und Change-Projekt
Seiten 26-31

Lernstrang 3: Coaching
Seiten 32-37

Lernstrang 4: Netzwerken und Change-Community
Seiten 38-39

Trainerteam
Seiten 40-45

changeleaders – wir über uns
Seiten 46-51

ZIELSETZUNG UND ANFORDERUNGEN

Kundenbeispiel: Anforderungen an die Qualifizierungsmaßnahme zum Change Agent.

Allgemeine Anforderungen

- Zielgruppenadäquates, nachhaltiges, modular aufgebautes Qualifizierungsprogramm.
- Modulares Blended Learning-Konzept mit begleitenden E-Learning Elementen.
- Mix aller relevanten Lernmethoden und nachhaltige Verknüpfung von Training, fortwährendem Praxistransfer und individueller Lernbegleitung als Basis für Vernetzung und Wissensmanagement.
- Begleitung der Qualifizierungsmaßnahme von erfahrenen Trainern, die eine hohe Expertise und Erfahrung mit Qualifizierungskonzepten dieser Art und deren praxisnahen Umsetzung mitbringen.
- Konkrete Lernziele und daraus resultierende Inhalte sollen nach genauerer Definition der Rolle und der Anforderungen an die Change Agents und ihren spezifischen Erfahrungen weiter konkretisierbar/veränderbar sein.
- Trainingsgestaltung, -durchführung und Zusammenarbeit:
  - Hoher Qualitätsanspruch, modernes Trainingsverständnis, didaktisch und methodisch fundierter Trainingsaufbau, praxisnah, wertschätzend
  - Vertrauensbildende und -fördernde Atmosphäre, vertrauensvolle, offene, konstruktive und verlässliche Zusammenarbeit
  - Nachweisbarer Nutzen und Wirtschaftlichkeit, messbarer und bewertbarer Trainingserfolg

Anforderungen an die Trainer

- Hohe Expertise und Erfahrung mit Qualifizierungskonzepten dieser Art und deren praxisnahen Umsetzung.
- Langjährige didaktische und methodische Erfahrung im Change und der Qualifizierung.
- Langjährige Praxis- und Trainingserfahrung in der Ausbildung von Change Managern und Führungskräften unterschiedlicher Ebenen im Rahmen ähnlicher Themenstellungen.
- Eigene längerfristige Erfahrung als Change Manager und/oder verantwortliche Führungskraft.
- Fundierte Themen- und Methodenkompetenz, geeigneter Methoden-Baukasten, „prall gefüllter Werkzeugkoffer“.
- „Gestandene“ und erfahrene Persönlichkeit mit ausgeprägtem Verständnis für das Thema im Business-Kontext und der damit einhergehenden Herausforderungen.
- Offener, vertrauensvoller Umgang mit den Teilnehmern/innen.
- Partnerschaftlicher und vertrauensvoller Umgang mit dem Auftraggeber.

ZIELSETZUNG UND ANFORDERUNGEN

Kundenbeispiel: Trainingsinhalte bei der Qualifizierung zum Change Agent.

- Grundlagen und Erfolgsfaktoren im Change Management
- Rolle und Anforderungen der Change Agents, Change aktiv gestalten
- Bewusstsein und Relevanz von kontinuierlicher Transformation
- Veränderungslogik und Change-Modelle, Veränderungsvision, -mission und -werte
- Change in der VUKA-Welt und die Verbindung zu agilen Konzepten/Methoden, agiles Change Management
- Auftragsklärung
- Diagnose, Kraftfeld- und Stakeholder-Analyse
- Architektur und Design von Veränderungen, Change Roadmap
- Umgang mit und Einbindung von Prozessbeteiligten, Unterstützer gewinnen und als Multiplikatoren nutzen
- Führung im Change
- Kommunikation und Information im Change
- Intervention
- Reaktionen in der Veränderung, Umgang mit Widerständen
- Veränderung evaluieren, Erfolge sichtbar machen
- Nachhaltigkeit sicherstellen und Energie aufrechterhalten
- Reflexion, Transfer und Supervision am konkreten Praxisfall/ Lernprojekt
- Darüber hinaus gehende bzw. ergänzende Qualifizierungsthemen (wie z. B. die Analyse von Geschäftsprozessen) können bei Bedarf fallweise durch separate Lernformate ergänzt werden.

INHALT

Zielsetzung und Anforderungen
Seiten 2-4

Herausforderung Ambidextrie
Seiten 5-8

Qualifizierungsprogramm GAME CHANGER
Seiten 9-16

Lernstrang 1: Makro-Lernen mit Präsenztraining
Seiten 17-25

Lernstrang 2: Selbstlernen und Change-Projekt
Seiten 26-31

Lernstrang 3: Coaching
Seiten 32-37

Lernstrang 4: Netzwerken und Change-Community
Seiten 38-39

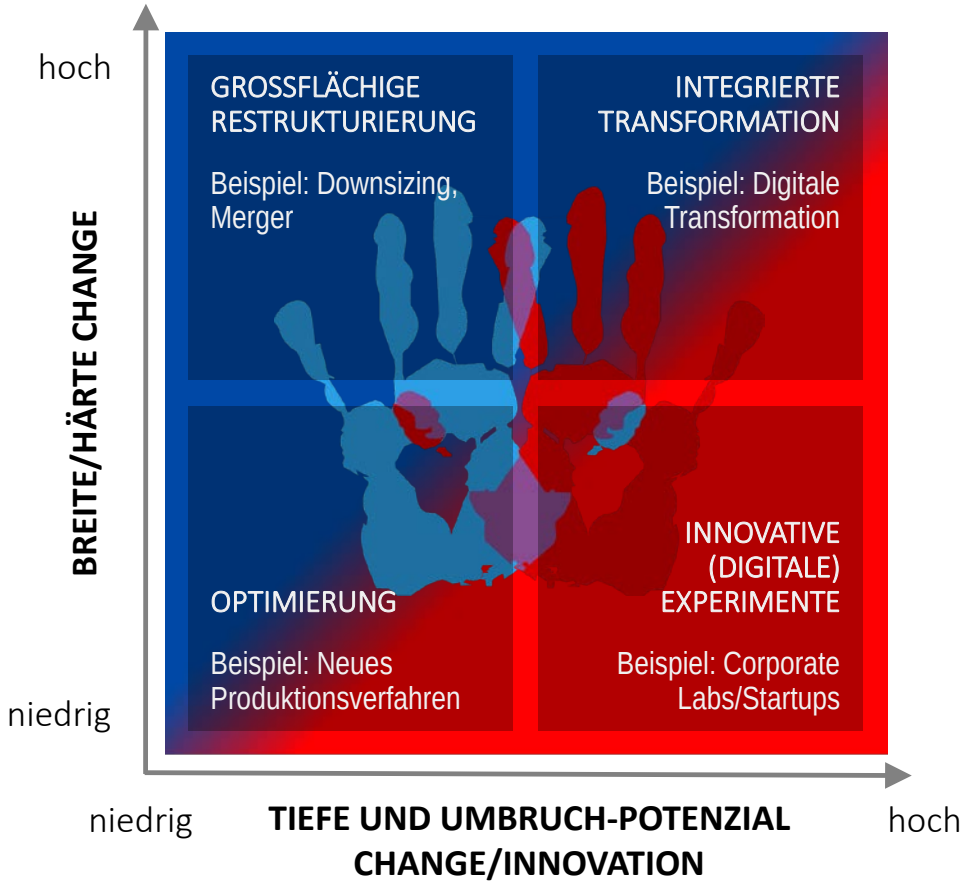
Trainerteam
Seiten 40-45

changeleaders – wir über uns
Seiten 46-51

HERAUSFORDERUNG AMBIDEXTRIE IM CHANGE

Beidhändigkeit: Parallel die klassische Welt zukunftsfähig machen und die neue Welt erfinden.

Multidextre Change-Szenarien – von klassisch bis agil und innovativ.



TYPISCHE CHANGE-SZENARIEN

Unterschiedliche Situationen, Kulturen, Reifegrade und Strategien der einzelnen Geschäftseinheiten und Funktionsbereiche erfordern die differenzierte Betrachtung der Bedarfe, Anforderungen und Lösungen.

OPTIMIERUNG

Die Organisation ist transaktions-orientiert und durch stabile Prozesse und moderate Veränderungen geprägt.

Szenario 1

Strategie:
Exploit – Optimierung und Automatisierung vorhandener Strukturen und Prozesse.

Anforderungen, z.B.:

- Kosten- und Effizienzprogramme
- Digital Automatisierungs-Skills entwickeln.
- Kontinuierliche Verbesserungs-kultur schaffen und aufrecht erhalten.

RESTRUKTURIERUNG

Die Organisation hat den Zenit ihrer Entwicklung erreicht und muss restrukturiert werden.

Szenario 2

Strategie:
Exploit[2] – Radikale Anpassung vor-handener Strukturen, Systeme und Prozesse. Restrukturierung, Right-sizing, Merger o. Desinvestment.

Anforderungen z.B.:

- Turnaround-, PMI-, Employability/ Reskilling Programm
- Führungskräfte-Roundtable, Orientierungs-Workshops, Placement-Workshops
- Individuelles Change & Career Coaching

INNOVATION

Die Organisation steht unter erhöhtem Innovationsdruck und beginnt sich agiler und heterogener zu entwickeln.

Szenario 3

Strategie:
Explore – Experimentieren mit neuen Strukturen, Systemen und Prozessen – Digital Labs, Corporate Startups, New Work.

Anforderungen z.B.:

- Führungsverständnis und Rolle von Zentralfunktionen neu definieren.
- Agile Experimente, Schnittstellen-konflikte oder OKR-Framework
- Facettenreiche Organisations- und Mitarbeiterentwicklung

INTEGRIERTE TRANSFORMATION

Bedrohung in disruptivem Branchenumfeld bei gleichzeitig neuen Wachstumschancen durch massive Technologie-Trends.

Szenario 4

Strategie:
Exploit und Explore – Klassische Strukturen effizient optimieren und gleichzeitig neue Geschäftsmodelle entwickeln. Zukunftsfitness durch verzahnte Veränderungsarchitektur.

Anforderungen z.B.:

- Exponentielle Transformation
- Unternehmensweite Agilisierung (BOSSA Nova)
- Organisatorische Zukunfts-konzepte
- Game Changer Programm

NEUE HERAUSFORDERUNGEN FÜR CHANGE AGENTS

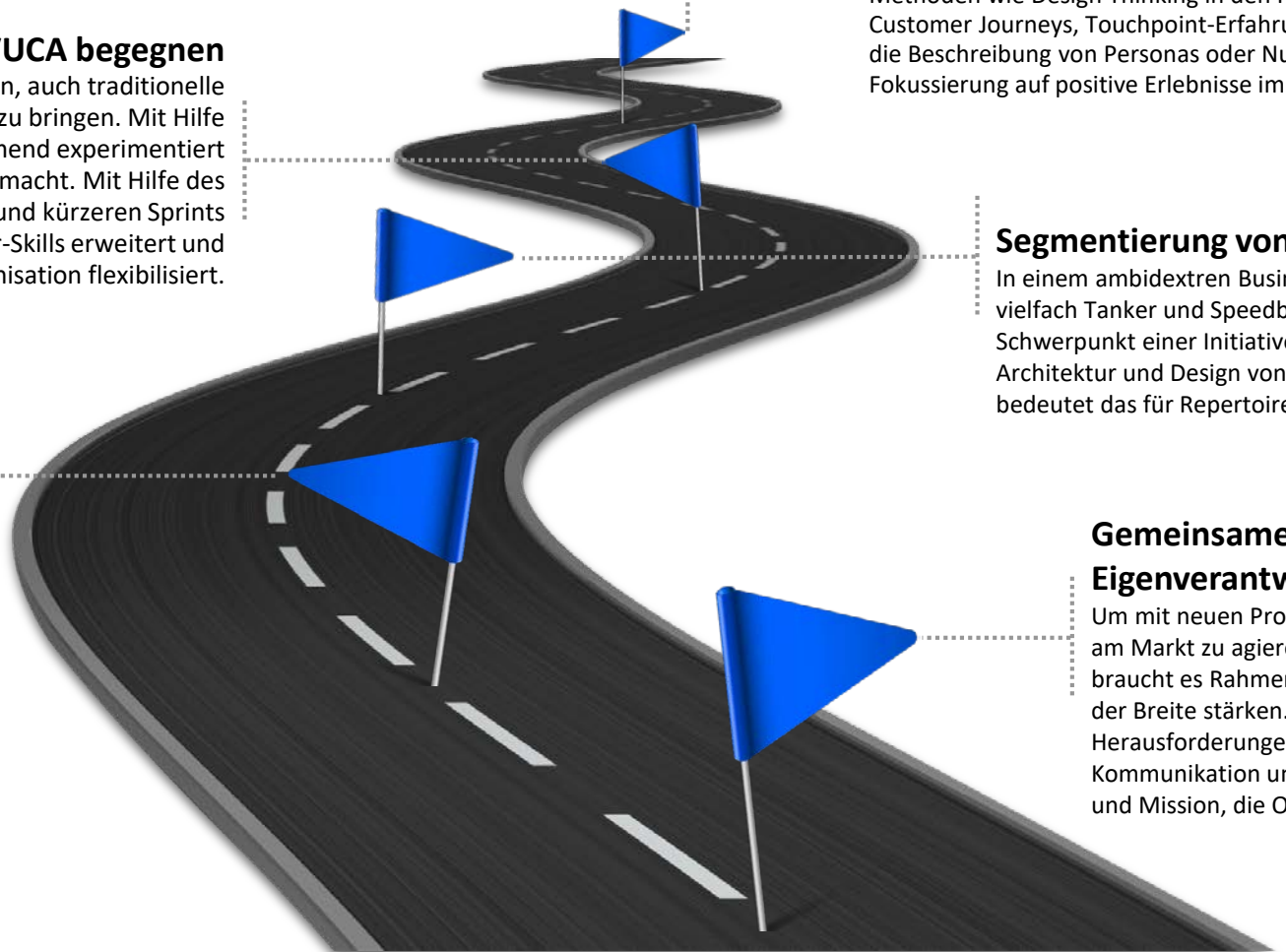
Im Kontext von Digitalisierung und Arbeit 4.0 werden Rollen und Repertoire von Change Agents neu definiert.

Customer & Employee Experience

Positive Kunden- und Mitarbeiterlebnisse werden z.B. mit agilen Methoden wie Design Thinking in den Fokus gerückt. Die Analyse von Customer Journeys, Touchpoint-Erfahrungen und Erwartungen sowie die Beschreibung von Personas oder Nutzerprofilen dienen der Fokussierung auf positive Erlebnisse im gesamten Lebenszyklus.

Mit Agilität VUCA begegnen

Game Changer Programme versuchen, auch traditionelle Unternehmen(sbereiche) in Schwung zu bringen. Mit Hilfe agiler Methoden/Formate wird zunehmend experimentiert und Schwarmintelligenz nutzbar gemacht. Mit Hilfe des strategiegeleiteten OKR-Frameworks und kürzeren Sprints werden Teams mobilisiert, Mitarbeiter-Skills erweitert und die Organisation flexibilisiert.



Segmentierung von Veränderungsinitiativen

In einem ambidextren Business Operating Model bewegen sich vielfach Tanker und Speedboats nebeneinander. Wo liegt der Schwerpunkt einer Initiative? Welche Mischung in der Architektur und Design von Veränderungen ist wirksam? Was bedeutet das für Repertoire und Skillbedarf der Change Agents?

Digitalisierung

Geschäftsmodelle, Organisationen und Jobs verändern sich im Zuge der Digitalisierung in einem nie gekannten Tempo und Ausmaß. Führungskräfte und Mitarbeiter sind vielfach verunsichert. Aktuell wird viel in Technologie und Know-how-Entwicklung investiert. Doch wie geht es weiter, wenn die Wirtschaft nicht mehr brummt?

Gemeinsames Zielbild, Transparenz und Eigenverantwortung

Um mit neuen Produkten und Services schneller erfolgreich am Markt zu agieren oder gar die Spielregeln zu ändern, braucht es Rahmenbedingungen, die Eigenverantwortung in der Breite stärken. Gleichzeit stellt das neue Herausforderungen an transparente, interaktive Kommunikation und bedarf einer breit getragenen Vision und Mission, die Orientierung und Sinn vermittelt.

INHALT

Zielsetzung und Anforderungen
Seiten 2-4

Herausforderung Ambidextrie
Seiten 5-8

Qualifizierungsprogramm GAME CHANGER
Seiten 9-16

Lernstrang 1: Makro-Lernen mit Präsenztraining
Seiten 17-25

Lernstrang 2: Selbstlernen und Change-Projekt
Seiten 26-31

Lernstrang 3: Coaching
Seiten 32-37

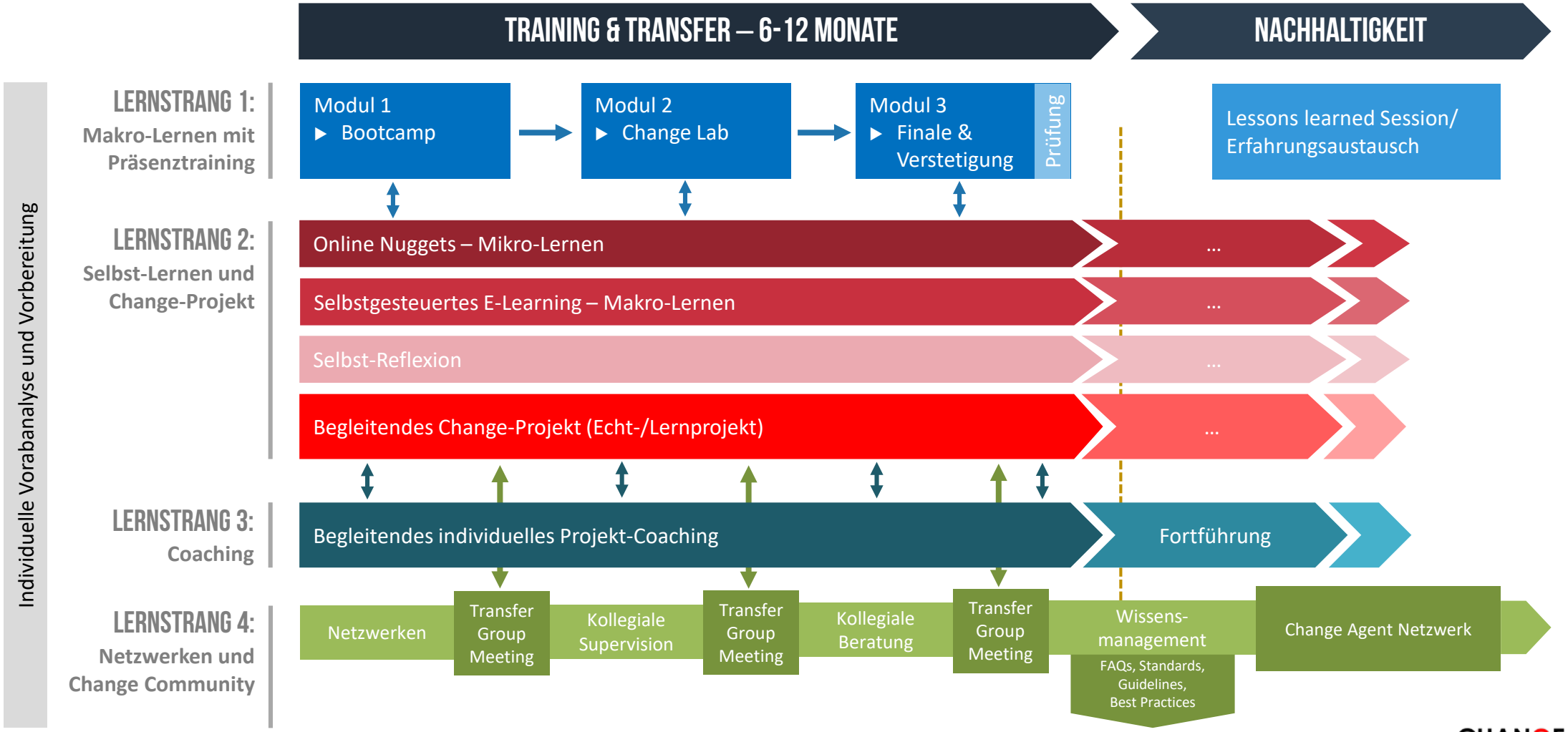
Lernstrang 4: Netzwerken und Change-Community
Seiten 38-39

Trainerteam
Seiten 40-45

changeleaders – wir über uns
Seiten 46-51

ÜBERBLICK: QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM GAME CHANGER (KUNDENBEISPIEL)

Für Menschen, die wegeisende Initiativen voranbringen.



CUSTOMIZING DES QUALIFIZIERUNGSPROGRAMMS „GAME CHANGER“ (KUNDENBEISPIEL)

Agile Elemente bei Feinkonzept und Vorbereitung der Trainings empfohlen.

Erfahrungsgemäß verfügt die Teilnehmer-Gruppe über heterogene Erfahrungen mit Change-Projekten. Häufig sollen die Teilnehmer ein Spektrum unterschiedlicher Projekte mit multidextren Szenarien begleiten. Daher werden agile Elemente in die Vorbereitung der Trainings mit eingebaut: Präsenz-Module sind teilstrukturiert. Folge-Module werden auf Basis einer Retrospektive (agiles Feedback) am Ende des Vorgänger-Moduls adaptiert. Das Programm kombiniert eine Vielzahl von modernen Lernformen, z.B. interne Change Community-Aktivitäten, E-Learning, Webinare, Videos, Präsenztrainings, Coaching, Action Learning und kollegiale Supervision und Beratung.

Start-Workshop mit Auftraggeber

- Rahmenbedingungen, Umfeld, parallele Initiativen
- Übersicht Teilnehmer
- Information zu den begleitenden Projekten
- Übersicht Sponsoren der Teilnehmer-Projekte
- Zusammenarbeit abstimmen: Inhaltlich, personell, Kommunikation, technisch, zeitlich

Identifikation des individuellen **Qualifizierungsbedarfs**

- Interviews[1] mit Teilnehmern entlang des Kompass der Change-Herausforderungen
- Interviews[1] mit Sponsoren der TN-Projekte
- Analyse relevanter Vor-Qualifikationen

[1] Persönlich, per Video-Chat oder Telefon

Analyse- und Design-WS mit Auftraggeber

- Gemeinsames Bild der individuellen Bedarfe
- Kollektiver Bedarf: Priorisierung Inhalte
- Eckpunkte für Feinkonzept
- Einsatzplanung Experten und Co-Trainer
- Organisatorische Vorbereitung, z.B. Coaching, Netzwerken, Selbstlernen

Feinkonzept Programm

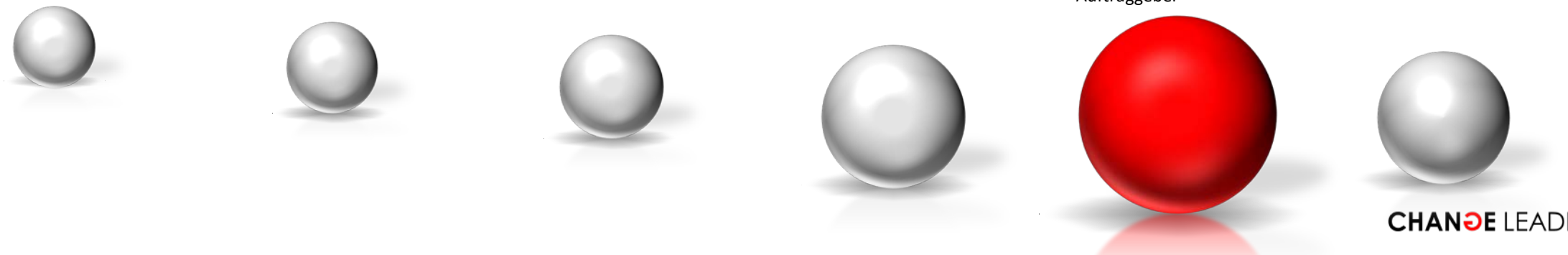
- Im Fokus stehen die von den TN zu begleitenden Changeprojekte; Andere Elemente, wie Inputs und Übungen werden weitgehend als Unterstützung für die Changeprojekte organisiert
- In jedem Modul zusätzlich: Priorisierte Inhalte
- Design Modul 1
- Grob-Design Module 2 und 3
- Netzwerken und Community

Durchführung Programm

- Regelmäßiger Anstoß Selbstlernen
- Durchführung Modul 1
- Adaptierung und Durchführung Modul 2
- Adaptierung und Durchführung Modul 3
- Anstoß und Raum für Netzwerken und Community in Modulen
- Begleitendes Coaching
- Regelmäßiger Austausch Auftraggeber

Lessons Learned

- Status Teilnehmer
- Auswertung Feedback
- WS mit Auftraggeber
- Erkenntnisse und Impulse Change Leaders: Präsentation und Diskussion mit Auftraggeber und Sponsoren



KOMPASS DER CHANGE-HERAUSFORDERUNGEN

Rolle „GAME CHANGER“: Multidextre Change-Szenarien begleiten.

BUSINESS- UND KUNDENFOKUS

TECHNOLOGIE-TRENDS UND OPTIONEN VERSTEHEN

CHANGE- UND TRANSFORMATIONS-KOMPETENZ

PARTNERING-, PEOPLE- UND NETWORKING-SKILLS

KOMPASS DER CHANGE-HERAUSFORDERUNGEN

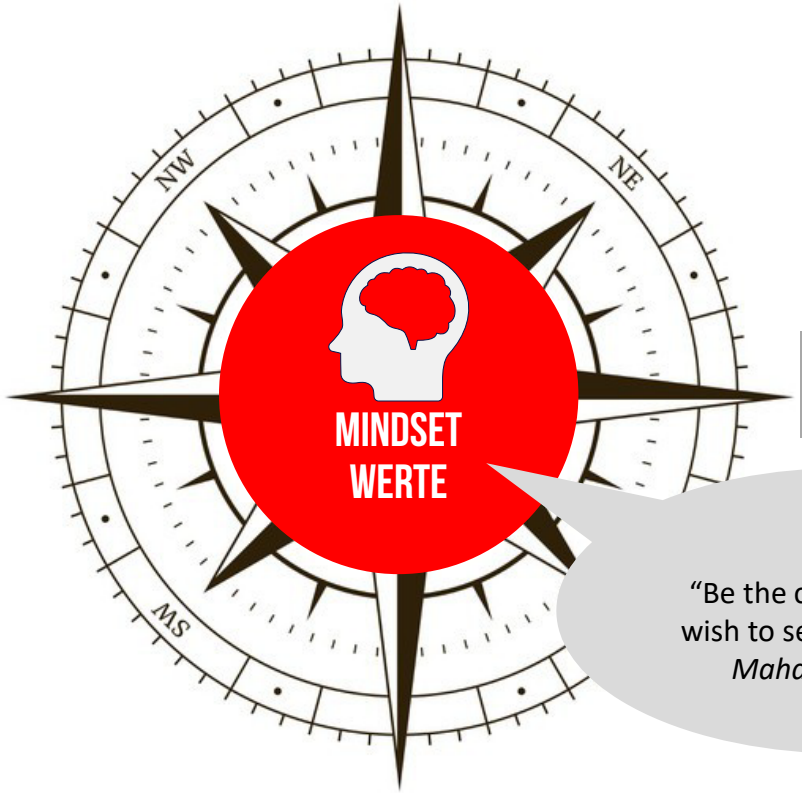
Was bedeuten die Himmelsrichtungen?

BUSINESS- UND KUNDENFOKUS

Do you speak Business? Verständnis für Kundennutzen, Markt, Geschäft, Ziele und Herausforderungen der Partner in den Fachbereichen.

Wie neugierig bist du auf die Zukunft? Wie hoch ist dein Digital IQ? Wie verfolgst du Technologie-Trends, um Chancen und Risiken für Change frühzeitig zu erkennen.

TECHNOLOGIE-TRENDS UND OPTIONEN VERSTEHEN



CHANGE- UND TRANSFORMATIONS-KOMPETENZ

"Be the change that you wish to see in the world."
Mahatma Gandhi

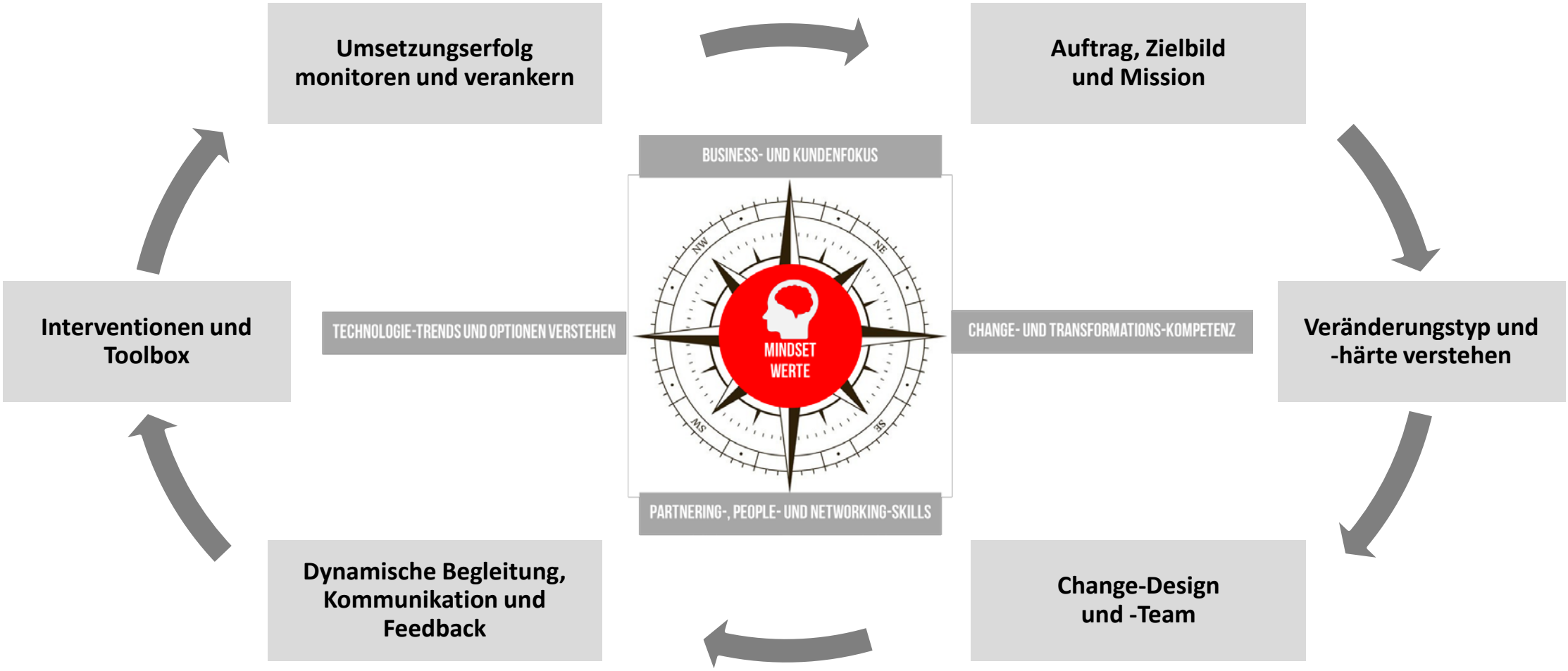
Deine professionelle Ausrüstung als GAME CHANGER

Hier entscheidet sich, ob du als GAME.CHANGER die „Methoden-PS" beim Kunden auf die Straße bringst.

PARTNERING-, PEOPLE- UND NETWORKING-SKILLS

CHANGE BEGLEITUNG - TYPISCHER ABLAUF

Jede Phase erzeugt eine andere Mischung von Herausforderungen.



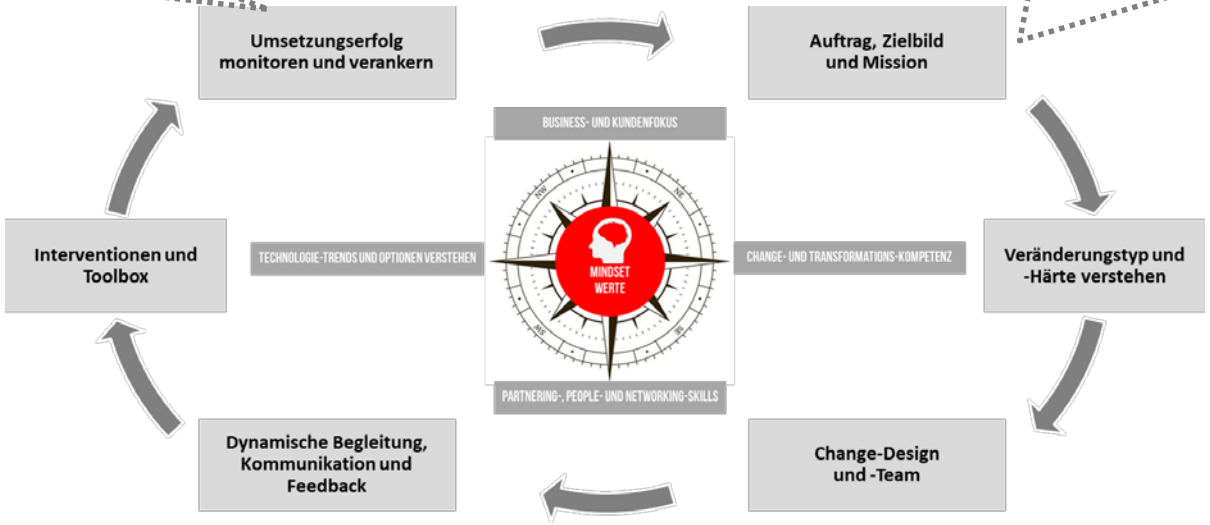
CHANGE-BEGLEITUNG: TYPISCHER ABLAUF

Was geschieht in den Phasen?

Erreichung Zielbild und Umsetzung Mission anhand OKR-Indikatoren verfolgen. Umsetzungserfolge stabilisieren. Lessons learned: Von der Change-Initiative zum agilen Unternehmen. Auftrag abschließen

Business-Herausforderung des Sponsors, Dringlichkeit, den Kontext und das Stakeholder-Kraftfeld verstehen. Advokat für Kundenfokus sein. Zielbild und Mission der Initiative gemeinsam entwickeln. Rollen und Auftrag abstimmen.

Mutanfälle und gezielte Impulse gegenüber Sponsor, Stakeholderen, Akteuren und Betroffenen, um Muster zu verändern. Breites Repertoire an digitalen und physischen Formaten, Artefakten und Werkzeugen nutzen.



Um welches Change-Szenario (alte Welt, Restrukturierung, Innovation, breite Transformation) geht es? Wer und was (Kundenschnittstelle, Struktur, Prozesse, Kultur, Werte) ist wie betroffen?

Empowerment auf breiter Basis. Change-Story/Narrativ entwickeln, interaktive Kommunikationskanäle und schnelle Feedbackschleifen online und persönlich etablieren. Widerstand als Chance

Abhängig vom Change-Szenario passendes Design und Roadmap entwickeln. Dementsprechend Change-Projekt-Team oder agiles Setup organisieren.

QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM CHANGE AGENT – LERNSTRÄNGE

LERNSTRANG 1: MAKRO-LERNEN MIT PRÄSENZTRAINING

- Halbstrukturierter Aufbau der Module
  - Session mit Input und Übungen zu priorisierten Inhalten entlang Kompass Change-Herausforderungen
  - Session: Beratung Change-Projekt
  - Session: Netzwerk und Community
  - Persönliche Ernte aus dem Tag mit Reflexions- und Erfolgsbuch: Mein persönlicher Begleiter als „Game Changer“
  - Retrospektive zum Modul und Ausblick nächstes Modul mit Hausaufgaben
- Lead-Trainer für alle Module durchgängig; Ergänzung durch Experten, Co-Trainer und Speaker bei einzelnen Modulen nach Bedarf, z.B. Restrukturierung oder Digitalisierung
- Optional, z.B.: Tag mit Schauspielern, Gamification als Veränderungswerkzeug oder Live-Beratung Sponsor Change-Projekt durch Teilnehmer-Gruppe

LERNSTRANG 2: SELBSTLERNEN UND CHANGE-PROJEKT

- Teilnehmer übernehmen die Verpflichtung, die Chancen im „Fitness-Club“ GAME CHANGER aktiv zu nutzen
- Micro-Lernen mit Online-Nuggets: Bedarfsorientiert Lernen im Fluss der Arbeit
- Makro-Lernen: E-Learning: Vor- und Nachbereiten von Präsenztrainings, Ausgleich von heterogenen Vorerfahrungen
- Die zu begleitenden Change-Projekte liefern die Chance für praxisnahes, interaktives Lernen, individuell, mit Kollegen/innen und dem Coach
- Basis: Nutzung LinkedIn-Learning Kurse in Deutsch und Englisch; weitere Online-Nuggets aus verschiedenen Quellen
- Orientierung und Dokumentation durch Reflexions- und Erfolgsbuch: Mein persönlicher Begleiter als „Game Changer“

LERNSTRANG 3: COACHING

- Bedarfsorientiertes Angebot durch Lead-Trainer oder spezialisierten Coach mit fundierter Coaching-Ausbildung, langjähriger Erfahrung als Coach und mit der Begleitung von Veränderungsinitiativen
- Verschiedene Kanäle: Persönlich, Online und telefonische Ad-hoc-Kurzberatung (Krise)
- Unterstützung bei Start oder schwierigen Situationen während der Begleitung
- Shadowing durch Coach: Begleitung des Teilnehmers vor Ort in Aktion bei Bedarf
- Partnering-, People- und Networking-Skills: Potenziale heben und verstärken oder Blockaden lösen
- Fokus-Coaching entsprechend Typ der Veränderung, z.B. zu Restrukturierung,, Innovation oder Digitaler Transformation

LERNSTRANG 4: NETZWERKEN UND CHANGE COMMUNITY

- In Modulen: Netzwerk aktivieren, Skill + Erfahrungsübersicht, Verfahren zur kollegialen Supervision einüben (z.B. GROW), Formate zur kollegialen Beratung, wie Change-Forum oder Working Out Loud (WOL)
- Lernpartnerschaften/Buddies oder Kleingruppen initiieren und berichten lassen
- Heterogenität der Gruppe und Erfahrungs-vorsprung für kollegiale Supervision nutzen
- Ideal: Gemeinsame digitale Lern- und Networking-Plattform der TN mit Zugang für Trainer (MS Teams oder vergleichbar) ermöglicht z.B. Echtzeit-Beratung durch Kollegen oder Coach und Sammeln und dokumentieren von Community-Wissen auf natürliche Art
- Teilnehmer sind Kern der internen Change-Community

UNTERSTÜTZUNG STEUERUNG QUALIFIZIERUNGSPROGRAMM

- Regelmäßiger Austausch und gemeinsames Lernen aus dem Programmfortschritt mit Auftraggeber (online und physisch)
- Lessons learned: Erkenntnisse und Impulse durch Change Leaders: Präsentation und Diskussion mit Auftraggeber und Sponsoren

INHALT

Zielsetzung und Anforderungen
Seiten 2-4

Herausforderung Ambidextrie
Seiten 5-8

Qualifizierungsprogramm GAME CHANGER
Seiten 9-16

Lernstrang 1: Makro-Lernen mit Präsenztraining
Seiten 17-25

Lernstrang 2: Selbstlernen und Change-Projekt
Seiten 26-31

Lernstrang 3: Coaching
Seiten 32-37

Lernstrang 4: Netzwerken und Change-Community
Seiten 38-39

Trainerteam
Seiten 40-45

changeleaders – wir über uns
Seiten 46-51

ÜBERSICHT TRAININGSINHALTE IN DEN MODULEN

Beispiel kundenseitig adressierter Inhalte.

	MODUL 1: BOOTCAMP GAME CHANGER	MODUL 2: CHANGE LAB	MODUL 3: FINALE UND VERSTETIGUNG
Business- und Kundenfokus	▪ Zielbild und Mission ▪ Transfer am konkreten Praxisfall ▪ Initiativen von VS/GF begleiten ▪ Transformationsprozess	▪ Transfer am konkreten Praxisfall ▪ Optional: Ziele und Nutzen am Beispiel Restrukturierung ▪ Initiativen von VS/GF begleiten ▪ Transformationsprozess	▪ Transfer am konkreten Praxisfall ▪ Transfer: Umsetzungserfolg monitoren und verankern ▪ Initiativen von VS/GF begleiten ▪ Transformationsprozess
Change- und Transformationskompetenz	▪ Grundlagen und Erfolgsfaktoren im Change Management ▪ Werkzeuge ▪ Change-Design und –Team: Teil typ. Change Modelle für “klassische” und “agile” Welt	▪ Change-Design und –Team: Teil Change- Roadmap und –Team ▪ Werkzeuge und Formate ▪ Design und Change-Roadmap ▪ Kommunikation und Narrativ für mein Lernprojekt	▪ Impuls Interventionen und Toolbox: Teil besondere Interventionen für besondere Lagen ▪ Impuls Interventionen und Toolbox: Teil Übersicht Toolbox
Partnering-, People- und Networking-Skills	▪ Kraftfeld- und Stakeholder-Analyse ▪ Diagnose Veränderungstyp, Breite und Härte bestimmen ▪ Auftragsklärung ▪ Netzwerken, Community-Aufbau ▪ Netzwerk und Community: Change-Forum für 3 - 4 ausgewählte Change-Projekte der Teilnehmer	▪ Dynamische Begleitung, Kommunikation und Feedback: Teil Einbinden, Multiplikatoren Empowerment, Rolle Führungskräfte ▪ Impuls Dynamische Begleitung, Kommunikation und Feedback – Teil Widerstand ▪ Netzwerk und Community: Change-Forum für 3 - 4 ausgewählte Changeprojekte der Teilnehmer ▪ Netzwerk und Community: „Working out loud“ physisch, virtuell oder hybrid	▪ Impuls Interventionen und Toolbox: Teil Mutanfälle, gezielte Impulse und besondere Formate ▪ Netzwerk und Community: Coaching-Ablauf zur kollegialen Beratung an Change-Projekten ausprobieren ▪ Netzwerk und Community: Change-Forum für 3 - 4 ausgewählte Changeprojekte der Teilnehmer ▪ Umsetzungserfolg monitoren und verankern
Technologie-Trends und Optionen verstehen	▪ Optional: Keynote Gamification. Digitalisierung, KI oder anderes Thema zu Technologietrends und Optionen	▪ Werkzeuge Digitale Transformation und Arbeit 4.0	▪ Optional: Keynote Gamification. Digitalisierung, KI oder anderes Thema zu Technologietrends und Optionen
Mindset und Werte	▪ Herausforderung Ambidextrie und Rolle Change Agents als „GAME CHANGER“ ▪ Werthaltung im Change Management ▪ Reflexions- und Erfolgsbuch ▪ Klärung Coaching-Bedarf und Organisation	▪ Reflexion: Mein persönlicher Wertekompass ▪ Reflexions- und Erfolgsbuch ▪ Klärung Coaching-Bedarf und Organisation	▪ Reflexions- und Erfolgsbuch ▪ Klärung Coaching-Bedarf und Organisation

MODUL 1: BOOTCAMP GAME CHANGER (KUNDENBEISPIEL)

Ständiger Wechsel zwischen kurzen Impulsen zu Konzepten und Werkzeugen, Transfer auf eigenes Change-Projekt in Einzel-, Partner- oder Kleingruppenarbeit, Nutzung von Arbeitspostern, Checklisten usw.

	TAG 1	TAG 2	TAG 3
VORMITTAG	▪ Check-In und Orientierung im Programm ▪ Netzwerk und Community: Überblick Change-Erfahrungen und Projekte der Teilnehmer ▪ Impuls Grundlagen, Erfolgsfaktoren und Werthaltung im Change Management ▪ Herausforderung Ambidextrie und Rolle Change Agents als GAME CHANGER	▪ Impuls Change Begleitung - Typischer Ablauf ▪ Transfer: Wo stehe ich in meinem Projekt? ▪ Impuls: Auftrag, Zielbild und Mission ▪ Transfer: Mein Arbeitsstand und meine Herausforderungen in dieser Phase ▪ Impuls Werkzeuge für Phase Auftrag, Zielbild und Mission – Teil Business-Herausforderung, Kraftfeld und Kundenfokus	▪ Impuls Werkzeuge für Phase Veränderungstyp und -härte ▪ Transfer: Update zu Veränderungstyp meines Changeprojekts Tag 1 ▪ Impuls Change-Design und –Team – Teil typ. Change Modelle für “klassische” und “agile” Welt ▪ Transfer: Eckpunkte Design für mein Change-Projekt
NACHMITTAG	▪ Transfer: Veränderungstyp meines Change-Projekts ▪ Impuls Kompass der Change-Herausforderungen ▪ Transfer: Herausforderungen in meinem Change-Projekt ▪ Persönliche Ernte aus dem Tag mit Reflexions- und Erfolgsbuch: Mein persönlicher Begleiter als „Game Changer“	▪ Transfer: Business-Herausforderung, Kraftfeld und Kundenfokus ▪ Impuls Werkzeuge für Phase Auftrag, Zielbild und Mission - Teil Zielbild und Mission ▪ Transfer: Eckpunkte Zielbild und Mission und Klärungsbedarf ▪ Persönliche Ernte aus dem Tag mit Reflexions- und Erfolgsbuch	▪ Netzwerk und Community: Change-Forum für 3-4 ausgewählte Change-Projekte der Teilnehmer zur Anwendung von Werkzeugen und Modellen ▪ Persönliche Ernte aus dem Modul mit Reflexions- und Erfolgsbuch ▪ Retrospektive zum Modul; Ausblick, Prioritäten für nächstes Modul mit Hausaufgaben ▪ Klärung Coaching-Bedarf und Organisation
ABEND		**Optional:** Keynote Gamification. Digitalisierung, KI oder anderes Thema zu Technologietrends und Optionen	

MODUL 2: CHANGE LAB (KUNDENBEISPIEL)

Ständiger Wechsel zwischen kurzen Impulsen zu Konzepten und Werkzeugen, Transfer auf eigenes Change-Projekt in Einzel-, Partner- oder Kleingruppenarbeit, Nutzung von Arbeitspostern, Checklisten usw.

	TAG 1	TAG 2	TAG 3
VORMITTAG	▪ Check-In und Update seit Modul 1 ▪ Blitzlicht zum Stand der Lernprojekte ▪ Abstimmung Agenda für Modul 2 nach Fortschritt der Lernprojekte ▪ Impuls Change-Design und -Team – Teil Change- Roadmap und –Team ▪ Werkzeuge für Phase Change-Design und -Team – Teil Change- Roadmap und –Team	▪ Impuls Dynamische Begleitung, Kommunikation und Feedback – Teil Einbinden, Multiplikatoren Empowerment, Rolle Führungskräfte ▪ Transfer: Mein Arbeitsstand und meine Herausforderungen in dieser Phase ▪ Vorbereitung Meet the Board ▪ Impuls Dynamische Begleitung, Kommunikation und Feedback – Teil Widerstand	▪ Ernte: Lessons learned aus dem Abend ▪ Vertiefung mit zusätzl. Co-Trainer: Change bei Restrukturierung und Abbau – Ziele und Nutzen – Design und Roadmap – Zielgruppen, Formate und Werkzeuge ▪ Impuls Dynamische Begleitung, Kommunikation und Feedback – Teil Kommunikation und Narrativ
NACHMITTAG	▪ Transfer Change-Design und -Team – Teil Change- Roadmap und –Team ▪ Mindset und Werte im Kompass der Change-Herausforderungen ▪ Reflexion: Mein persönlicher Wertekompass ▪ Transfer Lernprojekt: Welche Werte hindern, fördern? ▪ Persönliche Ernte aus dem Tag mit Reflexions- und Erfolgsbuch	▪ Netzwerk und Community: Change-Forum für 3 - 4 ausgewählte Change-Projekte der TN zur Anwendung von Werkzeugen und Modellen ▪ Impuls Werkzeuge Digitale Transformation und Arbeit 4.0 ▪ Transfer Werkzeuge Digitale Transformation und Arbeit 4.0 ▪ Persönliche Ernte aus dem Tag mit Reflexions- und Erfolgsbuch	▪ Transfer: Kommunikation und Narrativ für mein Lernprojekt ▪ Netzwerk und Community: „Working out loud“ physisch, virtuell oder hybrid ▪ Persönliche Ernte aus dem Modul mit Reflexions- und Erfolgsbuch ▪ Retrospektive zum Modul; Ausblick, Prioritäten für nächstes Modul mit Hausaufgaben; Klärung Coaching-Bedarf und Organisation
ABEND		Meet the Board Ungeschminkter Dialog zu Warum, Wie und Was der GAME CHANGER Initiative	

MODUL 3: FINALE UND VERSTETIGUNG (KUNDENBEISPIEL)

Ständiger Wechsel zwischen kurzen Impulsen zu Konzepten und Werkzeugen, Transfer auf eigenes Change-Projekt in Einzel-, Partner- oder Kleingruppenarbeit, Nutzung von Arbeitspostern, Checklisten usw.

	TAG 1	TAG 2
VORMITTAG	▪ Check-In und Update seit Modul 1 ▪ Blitzlicht zum Stand der Lernprojekte ▪ Abstimmung Agenda für Modul 2 nach Fortschritt der Lernprojekte ▪ Impuls Interventionen und Toolbox – Teil besondere Interventionen für besondere Lagen ▪ Transfer: Interventionen für mein Change-Projekt ▪ Impuls Interventionen und Toolbox – Teil Mutanfälle und gezielte Impulse	▪ Ernte: Lessons learned aus dem Abend ▪ Impuls Interventionen und Toolbox – Teil Übersicht Toolbox ▪ Transfer: Werkzeuge aus der Toolbox für mein Change-Projekt anwenden ▪ Impuls Umsetzungserfolg monitoren und verankern ▪ Transfer: Umsetzungserfolg monitoren und verankern
NACHMITTAG	▪ Transfer: Interventionen und Toolbox – Teil Mutanfälle, gezielte Impulse und besondere Formate ▪ Netzwerk und Community: Coaching-Ablauf zur kollegialen Beratung an Change-Projekten ausprobieren ▪ Persönliche Ernte aus dem Tag mit Reflexions- und Erfolgsbuch	▪ Netzwerk und Community: Change-Forum für 3-4 ausgewählte Change-Projekte der TN zur Anwendung von Werkzeugen und Modellen ▪ Persönliche Ernte aus dem Modul mit Reflexions- und Erfolgsbuch ▪ Retrospektive zum Modul; Hausaufgaben; Klärung Coaching-Bedarf und Organisation ▪ Abschluss-Ritual
ABEND	Optional: Keynote Gamification. Digitalisierung, KI oder anderes Thema zu Technologietrends und Optionen	

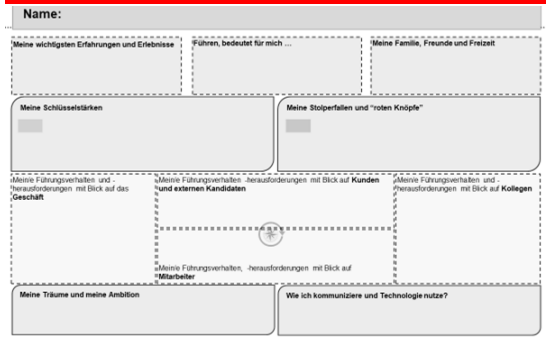
AUSZUG TOOLBOX

Business- und Kundenfokus

BUSINESS MODEL NAVIGATOR

KUNDEN-/NUTZERPROFIL

ARBEITSPOSTER PERSONA



KRAFTFELD INFORMELLE STRUKTUR

TREND RADAR

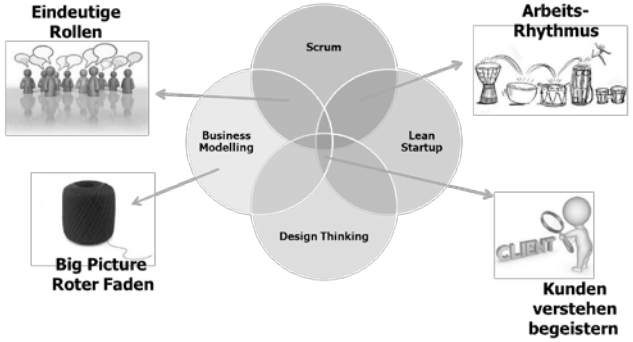
AUSZUG TOOLBOX

Change- und Transformations-Kompetenz

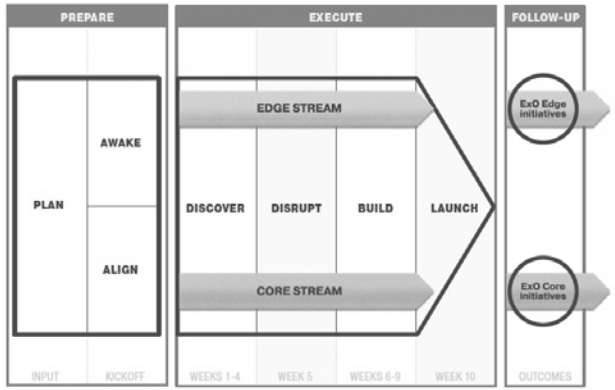
ARBEITSPOSTER REISEN

NEURO-AGILE LEADERSHIP MAP

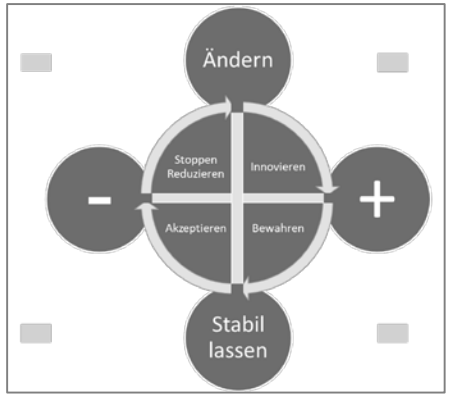
FOKUS AGILER METHODEN



EXPONENTIAL TRANSFORMATION



CHANGE RAD



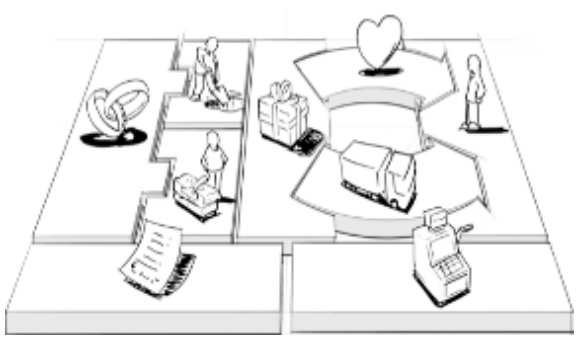
ARBEITSPOSTER HÄRTEGRAD DER VERÄNDERUNG

AUSZUG TOOLBOX

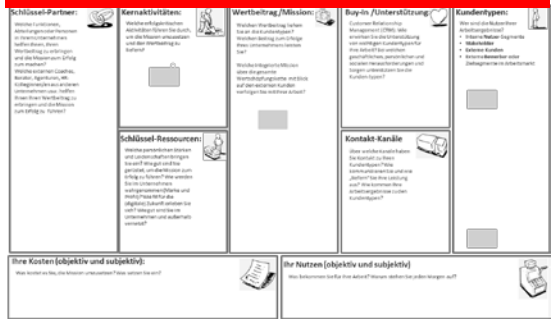
Partnering-, People- und Networking-Skills

SPIELERISCH ZUSAMMENARBEIT DEFINIEREN

BUSINESS MODEL WE

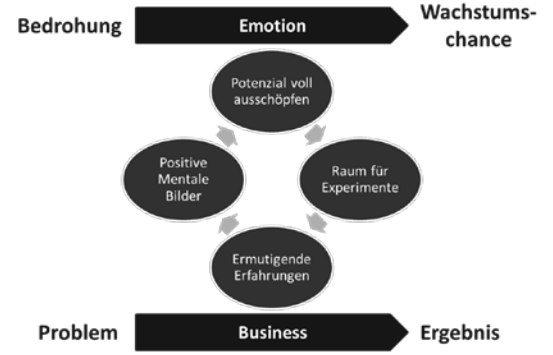


ARBEITSPOSTER BUSINESS MODEL ME



MISSION BY LEGO

ERFOLGSSPIRALE - POTENZIALKREIS



CHECKLISTE AGILE TEAMKULTUR

AUSZUG TOOLBOX

Beispiel aus Kundenprojekt

	SCRUM(BAN) „Sprint“	Design Thinking	Kanban	Gamification	Rapid Prototyping
Description	Agile Projectmanagement	New approach to be innovative & creative (focus on customer)	Optimization of processes	Fun & games for productive work	Creation of prototypes; focus on fast (interim) results and customer input within the process
	- combination possible -				

	Time-Boxing	Integrated Decision Making	Hackathon/ „Pitch“	Open Space	Lean	Swarm
Description	Speed-up processes, meetings, discussions (80% output in 20% of time)	Speed-up decision making process and discussions and reverse the „burden of truth“ for new ideas	Teamwork under time pressure; unconventional, innovative solutions; team with best result wins („contest“)	Participants determine the topic and work together on this topic in breakout groupes	Consulting für customer to optimize projects (including methods and tools)	Independant small organisms moving together and acting as a whole

INHALT

Zielsetzung und Anforderungen
Seiten 2-4

Herausforderung Ambidextrie
Seiten 5-8

Qualifizierungsprogramm GAME CHANGER
Seiten 9-16

Lernstrang 1: Makro-Lernen mit Präsenztraining
Seiten 17-25

Lernstrang 2: Selbstlernen und Change-Projekt
Seiten 26-31

Lernstrang 3: Coaching
Seiten 32-37

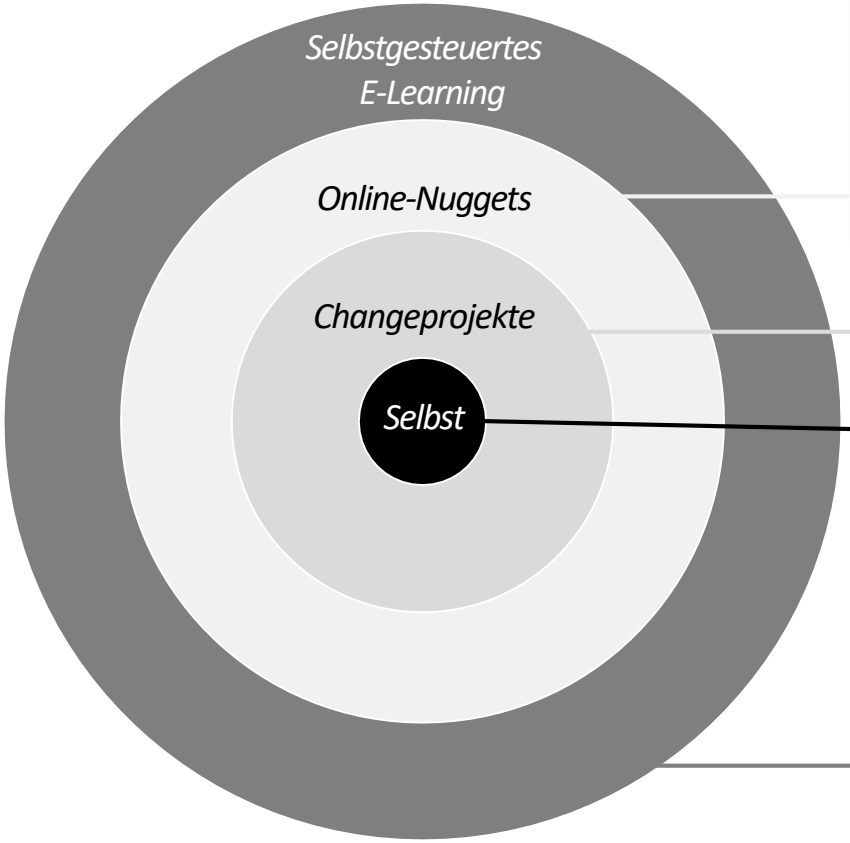
Lernstrang 4: Netzwerken und Change-Community
Seiten 38-39

Trainerteam
Seiten 40-45

changeleaders – wir über uns
Seiten 46-51

LERNSTRANG 2: SELBSTLERNEN UND CHANGE-PROJEKT

„Fitness-Club“ GAME CHANGER aktiv nutzen.



Online Nuggets - Mikro-Lernen

Cloudbasierte Online-Nuggets ermöglichen bedarfsorientiert im Fluss der Arbeit zu lernen. Wir stellen Links zu kurzen bis mittlere Lernimpulsen aus verschiedenen Quellen zusammen. Die Playlists lernen während des Programms mit.

Changeprojekte

Mit den Change-Projekten, die durch die Teilnehmer begleitet werden, bekommt das Lernen ein klare Ausrichtung auf einen Wertbeitrag für die internen Nutzer und für das Unternehmen. So wird der Transfer in die Praxis deutlich unterstützt.

Selbst Reflexion

Kontinuierlich über alle Lernstränge hinweg bündelt die Selbst-Reflexion alle Lernerfahrungen und ermöglicht auf eine höhere Expertenebene zu gelangen. Dabei hilft das Reflexions- und Erfolgsbuch: Mein persönlicher Begleiter als „Game Changer“

Selbstgesteuertes E-Learning - Makro-Lernen

Mit E-Learning können Unterschiede in der voraussichtlich heterogenen Teilnehmergruppe ausgeglichen werden. Gleichzeitig haben Teilnehmer die Möglichkeit in ihrem persönlichen Tempo zu lernen und bedarfsgerecht die anderen Lernstränge zu fundieren. Plattform: Hier setzten wir vor allem LinkedIn Learning (Deutsch und Englisch) ein.

LERNSTRANG 2: SELBSTLERNEN UND CHANGE-PROJEKT

Action Learning Projects: Pros & Cons

Gründe für Action Learning

- Mitarbeiter einbinden und an anspruchsvollere geschäftliche Herausforderungen heranführen.
- Frischer Blick und innovative Ideen für wichtige Herausforderungen im Unternehmen
- Stärkung von Teamarbeit und übergreifender Kooperation
- Ermutigt Teilnehmer, ernsthaft über unterschiedliche Perspektiven auf das Unternehmen und zu Schlüsselthemen zu diskutieren
- Verstärkte Nutzung von gemeinsamen digitalen Plattformen und Apps

Was spricht dagegen?

- Die Teilnehmer haben nicht genügend Zeit, um ihre normale Arbeit zu erledigen, das Programm abzuschließen und an einem Projekt zu arbeiten.
- Projekte benötigen interne Zeit und Ressourcen für die Organisation und Durchführung (Kosten plus Personalaufwand für die Datenerfassung und -analyse).
- Die Teilnehmer werden frustriert sein, wenn nicht auf die Projektempfehlungen eingegangen wird.
- Die Teilnehmer werden nur an Projekten arbeiten, die in ihren Augen einen echten Unterschied für das Unternehmen machen.

LERNSTRANG 2: SELBSTLERNEN UND CHANGE-PROJEKT

Action Learning Projekte: 8 Kriterien für erfolgreiche Lernprojekte (1/2)

1 Herausfordernde Aufgabe

Ein sinnvolles Lernprojekt für Teilnehmer, das auch Wert für das Unternehmen schöpft, zwingt die Teilnehmer über das hinauszugehen, was sie in ihrer aktuellen Aufgabe bereits bewältigen konnten. Das mag bedeuten, die Perspektive zu wechseln: Den geographischen Horizont erweitern, Filiale – Zentrale oder Verantwortung für Schlüsselkunden.

2 Vergleichbare Komplexität

Alle Projekte sollten in etwa den gleichen Schwierigkeitsgrad und den gleichen Einfluss auf das Unternehmen haben. Das sollte systematisch untersucht werden.

3 Grundsätzlich Machbar

Die Teilnehmer müssen das Projekt – obwohl komplex und bedeutsam – im zur Verfügung stehenden Zeitrahmen und ihrer beruflichen Belastung mit Aussicht auf Erfolg bearbeiten können.

4 Skills und Einfluss

Der größte Lerneffekt entsteht, wenn jemand im Team mit den aktuellen Plänen und Maßnahmen rund um das Projekt vertraut ist. Gleichzeitig muss dass Projekt aber außerhalb der direkten Kontrolle dieser Person liegen. Das öffnet für andere Perspektiven im Team.

LERNSTRANG 2: SELBSTLERNEN UND CHANGE-PROJEKT

Action Learning Projekte: 8 Kriterien für erfolgreiche Lernprojekte (2/2)

5 Professionelle Moderation

Es ist nicht selbstverständlich, dass es Teams gelingt, ihr Denken in Frage zu stellen, sich zu koordinieren und ohne Moderation fruchtbare Diskussionen zu führen. Sowohl der Zugang zu unabhängiger Information über neueste Entwicklungen als auch jemand, der das Denken im Team in Frage stellt, kann extrem wertvoll sein.

6 Praxistest für Lösungen

Teams brauchen Test ihrer Lösungsideen in der Praxis und das Feedback als Motivation und Lernquelle. Erst beim Ausprobieren zeigt sich, ob die Ideen weit genug entwickelt sind.

7 Politik und Interessen müssen gemanaged werden

Viele Action Learning Projekte gehen schief, weil wichtige Stakeholder nicht eingebunden sind. Ohne die konstruktive Begleitung durch einflussreiche Stakeholdern türmen sich häufig unüberwindliche Hürden auf.

8 Interne Sponsoren

Die Erfolgsaussichten verbessern sich schlagartig, wenn ein Sponsor klar benannt ist und die Initiative aktiv begleitet. Das beinhaltet wichtige Informationen, Ressourcen oder Barrieren zu beseitigen.

LERNSTRANG 2: SELBSTLERNEN UND CHANGE-PROJEKT

Action Learning Projects: 3 Fälle und erforderliche Entscheidungen

I CEO oder Senior Leader identifiziert Themen

Der erste Fall erfordert Zeit, die vom Senior Leader bereit gestellt wird. Die interne Herausforderungen vor dem begrenzten Zeitbudget sind häufig: Auswahl und Verfeinerung von Themen oder regelmäßige Überprüfung des Fortschritt.

II Potenzielle Sponsoren nominieren Projektideen und Senior Leader reviewen und wählen aus

Hier sind die Herausforderungen interne Sponsoren zu finden, die eine geeignete, herausfordernde, aber machbare Komplexität haben.

III Die Teilnehmer identifizieren ihre eigenen Projekte.

Im dritten Fall kommt es oft zu überkomplexen, zu unterschätzt umfangreichen Vorschlägen oder zu Initiativen, die einen zu geringen Nutzen für das Unternehmen haben.

Nach der Entscheidung gibt es drei sehr wichtige Fragen:

(1) Wer wird Sponsor?

(2) Wann und mit wem werden Projektempfehlungen und -Fortschritt besprochen?

(3) Wie viel Zeit und Ressourcen werden benötigt?

INHALT

Zielsetzung und Anforderungen
Seiten 2-4

Herausforderung Ambidextrie
Seiten 5-8

Qualifizierungsprogramm GAME CHANGER
Seiten 9-16

Lernstrang 1: Makro-Lernen mit Präsenztraining
Seiten 17-25

Lernstrang 2: Selbstlernen und Change-Projekt
Seiten 26-31

Lernstrang 3: Coaching
Seiten 32-37

Lernstrang 4: Netzwerken und Change-Community
Seiten 38-39

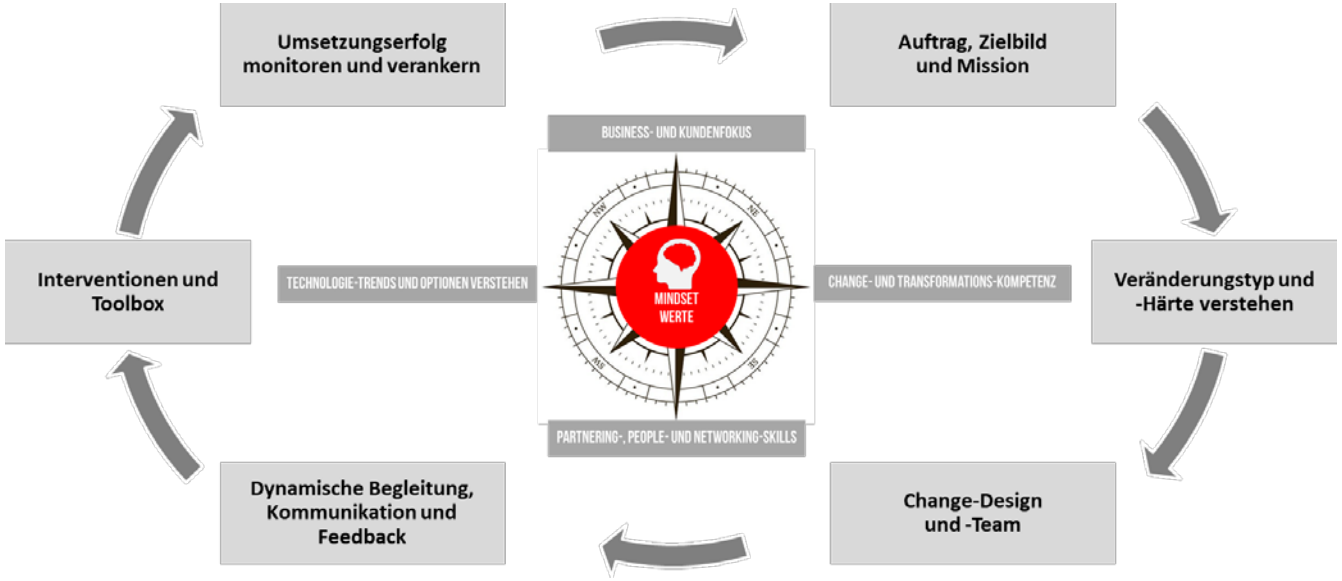
Trainerteam
Seiten 40-45

changeleaders – wir über uns
Seiten 46-51

LERNSTRANG 3: COACHING PERSÖNLICH UND VIRTUELL

Change-Coaching durch Lead-Trainer oder spezialisierten Coach mit fundierter Coaching-Ausbildung, langjähriger Erfahrung als Coach bei der Begleitung von Veränderungsinitiativen.

Coaching entlang des gesamten Change-Projekts und zu besonderen Herausforderungen nach Bedarf

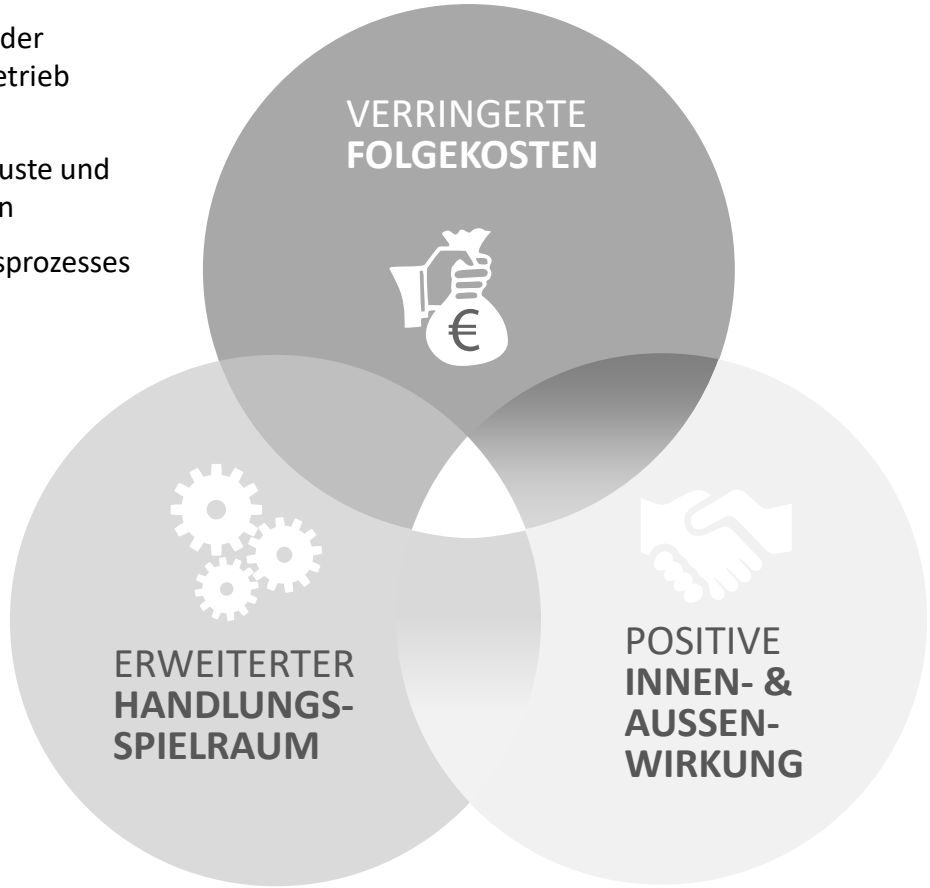


COACHINGFORMATE UND -ANLÄSSE

- Unterstützung bei Start oder schwierigen Situationen während der Begleitung einer Veränderungsinitiative
- Partnering-, People- und Networking-Skills: Potenziale heben und verstärken oder Blockaden lösen
- Verschiedene Kanäle: Persönlich, Online und telefonische Ad-hoc-Kurzberatung z.B. bei einer Krise
- Bündelung persönlicher Termine an Coaching-Tagen vor Ort
- Shadowing durch Coach: Begleitung des Teilnehmers vor Ort in Aktion bei Bedarf
- Fokus-Coaching durch Experten entsprechend Typ der Veränderung, z.B. zu Restrukturierung, Innovation oder Digitaler Transformation

DIE VORTEILE DES CHANGE-COACHING (IN RESTRUKTURIERUNGSPHASEN)

- Schnellere Realisierung organisatorischer und personeller Veränderungen
- Unterstützung des Unternehmens und der Führungskräfte dabei, den regulären Betrieb aufrecht zu erhalten
- Vermeidung zu starker Motivationsverluste und Abfederung von Produktivitätseinbußen
- Konfliktarme Gestaltung des Trennungsprozesses
- Vermeidung langwieriger und teurer Rechtsstreitigkeiten



- Erhaltung der Leistungsbereitschaft möglichst bis zum Ausscheiden
- Strukturiertes Vorgehen entlastet die Führungskräfte und die HR Ressourcen
- Verzicht auf leistungsmindernde Scheinlösungen und Fehlbesetzungen

- De-Eskalation der allgemeinen Stimmung im Betrieb und bei den Betriebsräten
- Fairnesskultur signalisiert Übernahme der sozialen Verantwortung als Arbeitgeber. Steigert das Image bei Kunden, Geschäftspartnern und in der allgemeinen Öffentlichkeit
- Positiver Einfluss auf das Arbeitsklima und die Unternehmenskultur
- Positionierung als interessanter, werteorientierter Arbeitgeber für potentiell neue Arbeitnehmer

Link zu weiteren Informationen auf unserer Webseite.

FLEXIBLE MODULE DES CHANGE-COACHING (IN RESTRUKTURIERUNGSPHASEN)

FÜHRUNGSKRÄFTE-BEGLEITUNG

- **Roundtable für Führungskräfte I**
- Bedeutung der eigenen Rolle
- Auseinandersetzung mit der Veränderung

- **Roundtable für Führungskräfte II**
- Status Quo im Veränderungs-prozess, wo stehen wir?
- Motivation und Umgang mit Widerständen
- Workshop professionelle Gesprächsführung

MITARBEITER-BEGLEITUNG

- **Orientierungsworkshop**
- Standortbestimmung
- Profilanalyse
- Berufliches Ziel
- Vorbereitung Selbstmarketing und Positionierung

- **Placement-Workshop**
- Persönliche Motive und berufliches Ziel
- Definition individueller Selbstmarketingstrategien
- Bewerbungsunterlagen optimieren und Gespräche trainieren

EINZEL-BEGLEITUNG

- **Einzelberatung**
- Führungsthemen
- Kritische Teamsituationen
- Schwierige Gespräche führen
- Prozessplan der Bewer-bungsaktivitäten erstellen
- Bewerbungsunterlagen individualisieren

Link zu weiteren Informationen auf unserer Webseite.

FÜHRUNGSTEAM
Roundtable I

- **Bedeutung der eigenen Rolle**
- **Auseinandersetzung mit der Veränderung**

FÜHRUNGSKRÄFTE-BEGLEITUNG (IN RESTRUKTURIERUNGSPHASEN)

VORGEHEN:

Moderierter Austausch innerhalb der Peer-Group:

- Aktuelle Befindlichkeiten und Herausforderungen in den Teams
- Eigene Betroffenheit und Einflussoptionen klären
- Gemeinsame Verantwortung und Strategie des Management-Teams klären
- Umsetzungsphase „vordenken“
- Einheitliches Verständnis des Interessenausgleichs und der Instrumentarien herstellen
- Prozess- und Rollenklarheit herstellen
- Vereinbarung auf eine gemeinsame Sprache des Management-Teams
- Coaching-Angebot durch externe Berater und Vorgehen für Mitarbeiter klären

Auf Wunsch im Nachgang individuelles Coaching für Führungskräfte durch externe Coaches

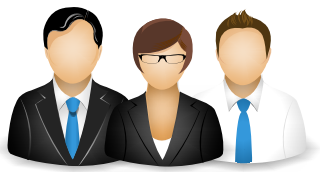
NUTZEN:

- Schnellere Realisierung organisatorischer und personeller Veränderungen
- Unterstützung des Unternehmens und der Führungskräfte dabei, den regulären Betrieb aufrecht zu erhalten
- Vermeidung zu starker Motivationsverluste und Abfederung von Produktivitätseinbußen
- Positiver Einfluss auf das Arbeitsklima und die Unternehmenskultur

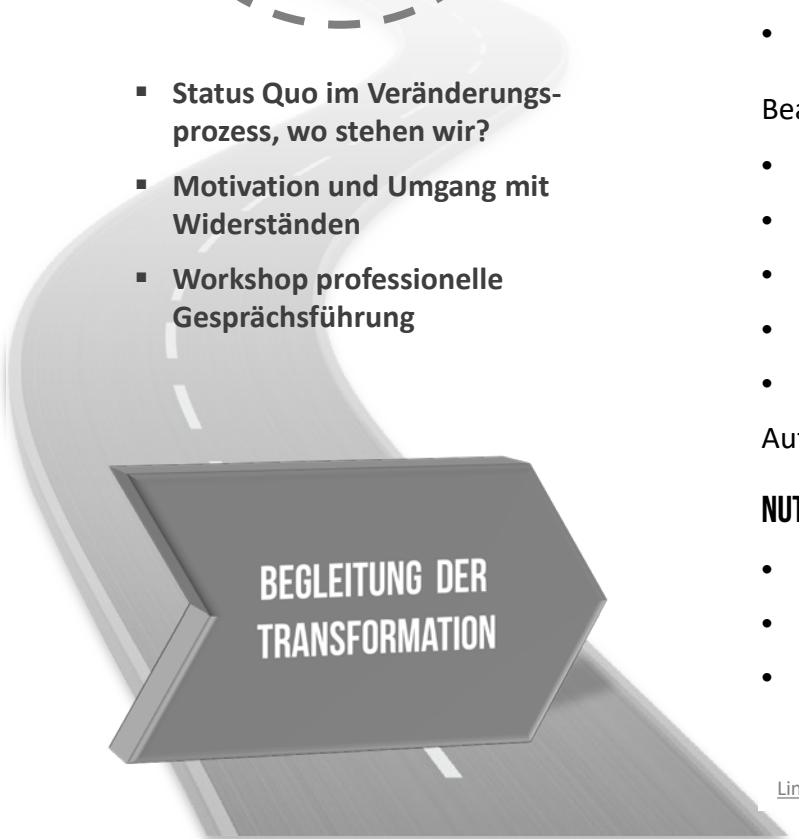
Link zu weiteren Informationen auf unserer Webseite.

FÜHRUNGSTEAM

Roundtable II



- **Status Quo im Veränderungs-prozess, wo stehen wir?**
- **Motivation und Umgang mit Widerständen**
- **Workshop professionelle Gesprächsführung**



FÜHRUNGSKRÄFTE-BEGLEITUNG (IN RESTRUKTURIERUNGSPHASEN)

VORGEHEN:

Moderierter Austausch innerhalb der Peer-Group:

- Erwartungsklärung und Erwartungsmanagement
- Vorstellung und Information des Placement –Angebotes
- Professionelle Gesprächsführung inklusive Simulationen
- Dos and Don´ts im Trennungsgespräch

Bearbeitung der Fragen der Führungskräfte (hier beispielhaft):

- Was bedeutet die Veränderung jetzt konkret für mich und für mein Team?
- Welche Erfahrungen, Ängste und Sorgen habe ich im Zusammenhang mit der Veränderung?
- Was erwartet die Organisation, mein Chef, mein Team von mir?
- Wie gehe ich mit Unsicherheiten um? Wie führe ich mein Team durch die Veränderung?
- Wie erhalte ich die Arbeitsproduktivität?

Auf Wunsch im Nachgang individuelles Coaching der Führungskräfte

NUTZEN:

- Strukturiertes Vorgehen entlastet die Führungskräfte und die HR Ressourcen
- Unterstützung des Unternehmens und der Führungskräfte dabei, den regulären Betrieb aufrecht zu erhalten
- Vermeidung zu starker Motivationsverluste und Abfederung von Produktivitätseinbußen

Link zu weiteren Informationen auf unserer Webseite.

INHALT

Zielsetzung und Anforderungen
Seiten 2-4

Herausforderung Ambidextrie
Seiten 5-8

Qualifizierungsprogramm GAME CHANGER
Seiten 9-16

Lernstrang 1: Makro-Lernen mit Präsenztraining
Seiten 17-25

Lernstrang 2: Selbstlernen und Change-Projekt
Seiten 26-31

Lernstrang 3: Coaching
Seiten 32-37

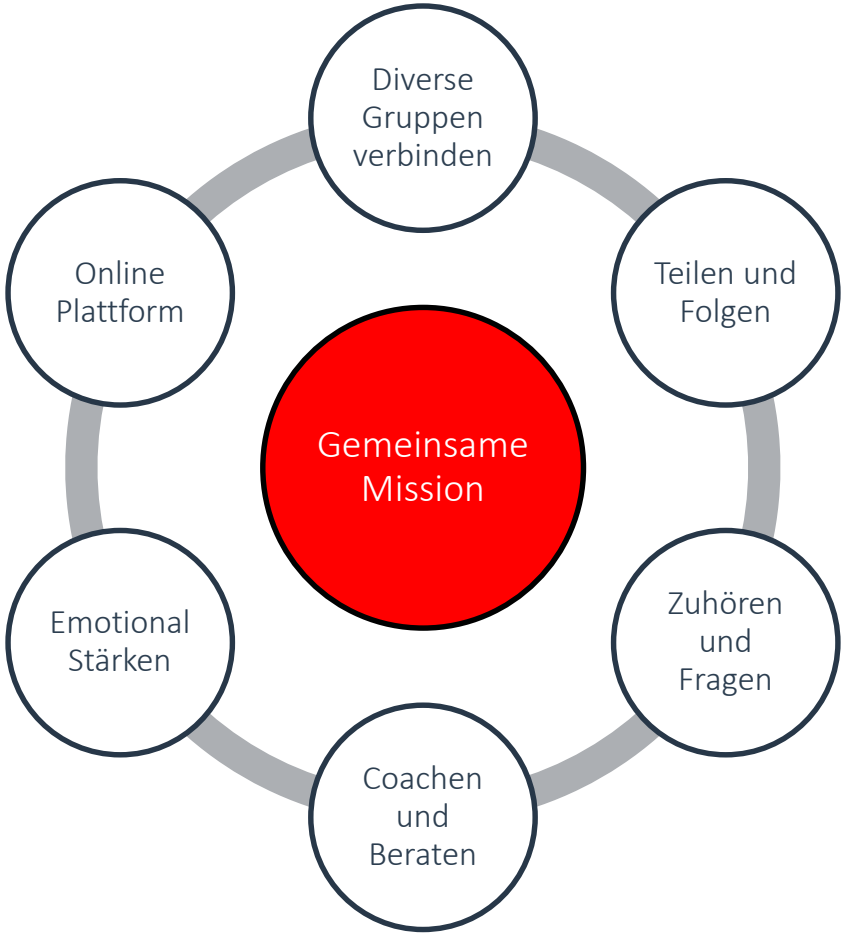
Lernstrang 4: Netzwerken und Change-Community
Seiten 38-39

Trainerteam
Seiten 40-45

changeleaders – wir über uns
Seiten 46-51

LERNSTRANG 4: NETZWERKEN UND CHANGE-COMMUNITY PERSÖNLICH UND VIRTUELL

Internes Change Netzwerk und Community - Die Ausbaustufe des „Fitness-Clubs“ GAME CHANGER



NETZWERKFORMATE

- Anstoß und Verstärkung in Modulen
- Transfer Group Meeting
- Kollegiale Super-Vision, z.B. mit Coaching nach GROW
- Kollegiale Beratung, z.B. mit Change Forum
- Online-Plattform (z.B. analog MS Teams), die Lernen und Arbeiten im Netzwerk ermöglicht, auch als Beispiel und Experimentierraum für Change-Projekte
- Working out loud (WOL)
- Action Learning

CHANGE-NETZWERK UND COMMUNITY

- Lernverstärker, Experten, „Hotline“ und Selbsthilfe für Mitglieder
- Impulsgeber, Guide und Sparringspartner für Stakeholder und Unternehmen
- Quelle für Innovation
- Wissensmanagement
- Standards
- Guidelines
- Best Practices Evidenz
- FAQ‘s

INHALT

Zielsetzung und Anforderungen
Seiten 2-4

Herausforderung Ambidextrie
Seiten 5-8

Qualifizierungsprogramm GAME CHANGER
Seiten 9-16

Lernstrang 1: Makro-Lernen mit Präsenztraining
Seiten 17-25

Lernstrang 2: Selbstlernen und Change-Projekt
Seiten 26-31

Lernstrang 3: Coaching
Seiten 32-37

Lernstrang 4: Netzwerken und Change-Community
Seiten 38-39

Trainerteam
Seiten 40-45

changeleaders – wir über uns
Seiten 46-51

TRAINERTEAM, ZEITPLAN & KOSTEN

Lead-Trainer

Edmund Komar
Strategy, Organisation & People

PERSONAL MANAGEMENT AWARD

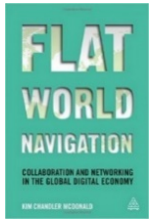
GEWINNER
DEUTSCHER PREIS FÜR SALES PERFORMANCE

KURZPROFIL

Edmund ist Diplom-Psychologe und verfügt über mehr als 20 Jahre Praxiserfahrung z.B. als Leiter Konzernentwicklung, Business Development und Multi-Channel-Strategie, Leiter Management- und Organisationsentwicklung der AXA, als Personalleiter für Global IT und der Innovation Laboratories der Deutsche Telekom sowie als Principal in Beratungsunternehmen wie Kienbaum und Towers Watson. Er ist mit seinen Kunden zweifacher Preisträger für Innovationen im Bereich Strategieentwicklung und Sales Performance.

- Trainer, Berater, Agiler und Executive Coach, Speaker und Innovationsflüsterer für Transformationstreiber.
- Brückenbauer in die Zukunft für Menschen und Business – neue Wachstumsoptionen erschließen.
- Breite, ambidextre (traditionell und agil) Erfahrung als Führungskraft in Business, Innovation, HR und Change Management (Inhouse und als Berater).
- Change Agent Qualifizierung z.B. für Commerzbank, AXA, Porsche, Kienbaum, Management Circle und Lufthansa.
- Begleitung von Change- und Transformationsprojekten, z.B. bei Daimler (Schwarm-Organisation), AXA, Deutsche Telekom erlauben ihm aus dem Change-Nähkästchen zu plaudern.
- Eigene Qualifizierung: Dipl.-Psych., Systemische Berater- und Coach, Agiler Coach, Certified Business Model You Practitioner, Certified ExO Advisor (Exponential Transformation).

Buchbeiträge und globale Communities



Fortsetzung Bestseller:
Busines Model You

Fortsetzung Bestseller:
Exponential Organization

Weitere Informationen: Das Foto ist mit dem ausführlichen Trainer-/Beraterprofil verlinkt.

TRAINERTEAM, ZEITPLAN & KOSTEN

Beispiele möglicher Co-Trainer: Experten für Transformation & Change

Prof. Dr. Michael Heuser
Strategy, Organisation & People

KURZPROFIL

Michael studierte Volkswirtschaftslehre und Publizistik und promovierte in BWL. Er ist Professor für Internationales Management und Projektmanagement und blickt auf über 20 Jahre HR-Verantwortung in internationalen Großunternehmen zurück. Frühere Positionen u.a.: Mitgründer und Leiter der Lufthansa School of Business: Globale Management- und Organisationsentwicklung , Strategisches Change Management Deutsche Lufthansa, Senior Vice President Globales Human Resources Development & Strategisches Change Management T-Systems International sowie Direktor Internationale Programme, ESMT European School of Management and Technology, Berlin.

Ralf Hendrik Kleb
Co-Founder & Managing Partner

KURZPROFIL

Ralf ist Diplomkaufmann und verfügt über mehr als 20 Jahre Erfahrung in unterschiedlichen Fragen der Strategie-, Vertriebs-, Organisations- und Human Resources-Beratung. Career: Geschäftsbereichsleiter Kienbaum, Partner & Deutschlandchef WatsonWyatt (heute Willis Towers Watson), Geschäftsführer pwc/strata, Managing Partner Baumgartner & Partner.

Dr. Martin Möhrle
Strategy, Organisation & People

KURZPROFIL

Martin ist Diplom-Wirtschaftsingenieur, studierte VWL und BWL in Deutschland, Frankreich und den USA und verfügt über mehr als 20 Jahre Erfahrung in Linienmanagement und Strategieberatung. Frühere Positionen u.a.: Strategie- & Marketingberater bei Simon, Kucher & Partners, Chief Learning Officer, Global Head of Talent und Mitglied des HR Executive Committees von Deutsche Bank und UBS.

Weitere Informationen: Die Fotos sind mit dem ausführlichen Trainer-/Beraterprofil verlinkt.

TRAINERTEAM, ZEITPLAN & KOSTEN

Beispiele möglicher Co-Trainer: Expertinnen für Change-Coaching und Organisationsentwicklung

Sabina Hampe
Communications & Coaching

KURZPROFIL

Sabina ist Diplom-Kauffrau, Diplom-Dolmetscherin und Leadership Master. Sie geniesst eine hohe Reputation als Executive Coach und Berater für Kommunikation & Change und verfügt über mehr als 20 Jahre Erfahrung in der Leitung globaler Teams sowie in der Begleitung globaler Merger. Frühere Positionen u.a. Global Head of Marketing & Communications, Covestro; Pressesprecher/Change Office, Telefonica/E-Plus; Pressesprecher/Global Head of Brand & Business Communications, Henkel.

Beate Kanisch
Organization & People Development

KURZPROFIL

Beate ist Betriebswirtin und verfügt über langjährige Führungserfahrung, u.a. als Leiterin Personal- und Organisations-Entwicklung einer Sparten im Daimler-Konzern.

Sie unterstützt große und mittelständische Unternehmen bei der Konzeption, Modernisierung und Umsetzung nationaler und internationaler PE-Programme, insbesondere für Führungskräfte, Führungsnachwuchs und für den Vertrieb. Beate ist eine ausgewiesene Expertin in Agile Leadership, systemischer Organisationsentwicklung & Changemanagement, Executive Coaching, Mediation und Diagnostik.

Elke Schwarze
Change Coaching

KURZPROFIL

Elke ist Diplom-Kauffrau und Bankkauffrau und verfügt über 20 Jahre Linien- und Beratungserfahrung in globalen Unternehmen. Ihr Fokus liegt auf Talententwicklung und Karriere unter Unsicherheit. Sie verfügt über eine ausgewiesene Expertise in der Gestaltung und Umsetzung von HR Employment Modellen im Rahmen von Restrukturierungen und Mergern/Fusionen. Dabei entwickelt sie in Job-Coaching-Sessions und Gruppen-Placement-Workshops individuelle berufliche Geschäftsmodelle für Führungskräfte und Mitarbeiter.

Weitere Informationen: Die Fotos sind mit dem ausführlichen Trainer-/Beraterprofil verlinkt.

TRAINERTEAM, ZEITPLAN & KOSTEN

Beispiele möglicher Co-Trainer: Experten für Spezialthemen wie Recht, OKR und Enterprise Gamification

Prof. Dr. Stefan Nägele
Legal - Arbeits-/Gesellschaftsrecht

KURZPROFIL

Stefan ist promovierter Jurist und Professor für Arbeitsrecht. Als einer der führenden Arbeitsrechtler in Deutschland berät er Unternehmen, Vorstände, Geschäftsführer, Aufsichtsräte und leitende Führungskräfte.

Sein besonderer Augenmerk gilt der strategischen Beratung z.B. bei Strategieänderung, der Re- und Umstrukturierung, der Durchsetzung und Abwehr von Haftungsansprüchen sowie der Beratung zu Compliancesystemen und -sachverhalten.

Frühere Position u.a. Global Partner bei PwC und Leiter des Fachbereichs Arbeitsrecht von PwC (Veltins).

Johannes Müller
Strategy, Organization & Digital

KURZPROFIL

Johannes hat Business Admin, Digitale Technologien, Leadership & Organisation in München und New York studiert. Er berät mittlere und große Unternehmen bei der Transformation hierarchischer Strukturen in agile Netzwerkorganisationen. Dabei setzt er auf neue Methoden des Zielemanagement (OKR), kontinuierliche Kommunikation und innovative Feedbacklösungen. Johannes zählt zu den führenden OKR-Beratern in Deutschland.

Roman Rackwitz
Digital, Enterprise Gamification

KURZPROFIL

Roman ist Gamification Pionier & Social Media Enthusiast der ersten Stunde. Er hat Deutschlands erste Gamification-Agentur geleitet und wurde als einer der TOP-10 Gamification Experten der Welt ausgezeichnet. Er berät unsere Kunden beim Transfer der Erkenntnisse aus den Kompetenzbereichen Gamification and Motivational Kontext-Design in Richtung People Management, Marketing und Change Management – von der Analyse bis zur Konzeption und als Bindeglied zur Umsetzung/ Programmierung.

Weitere Informationen: Die Fotos sind mit dem ausführlichen Trainer-/Beraterprofil verlinkt.

TRAINERTEAM, ZEITPLAN & KOSTEN

Bei Bedarf können weitere international erfahrene Trainer, Coaches & Berater hinzugezogen werden.

CHANGE LEADERS
energizing change & transformation

INHALT

Zielsetzung und Anforderungen
Seiten 2-4

Herausforderung Ambidextrie
Seiten 5-8

Qualifizierungsprogramm GAME CHANGER
Seiten 9-16

Lernstrang 1: Makro-Lernen mit Präsenztraining
Seiten 17-25

Lernstrang 2: Selbstlernen und Change-Projekt
Seiten 26-31

Lernstrang 3: Coaching
Seiten 32-37

Lernstrang 4: Netzwerken und Change-Community
Seiten 38-39

Trainerteam
Seiten 40-45

changeleaders – wir über uns
Seiten 46-51

CHANGELEADERS MISSION

Zukunft gestalten – Menschen begeistern – Organisationen bewegen

Wir wollen dazu beitragen, Innovationen und Verbesserungen voran zu treiben. Unsere Auftraggeber sind alle diejenigen, die in ihren Organisationen etwas verändern wollen und an nachhaltigen, zukunftsfähigen Lösungen interessiert sind – ob in der Konzern-, Sparten- oder Regionalleitung oder in den Fachbereichen wie Entwicklung, Operations, Beschaffung, Vertrieb, Finanzen, IT und Personal.

Wir begleiten unsere Kunden nicht nur in dynamischen Wachstumsphasen, sondern auch in schwierigen Merger- und Restrukturierungssituationen. Dabei bringen wir unsere Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit Global Playern, großen Multinationals und Hidden Champions ebenso wie mit Mittelständlern und Organisationen des öffentlichen Sektors ein.

Die meisten unserer Kundenprojekte haben eine internationale Reichweite. Und in vielen Fällen unterstützen unsere international erfahrenen Berater oder langjährige Netzwerkpartner auch die lokale Implementierung vor Ort.

WIR GESTALTEN ZUKUNFT

Gemeinsam mit unseren Kunden entwickeln wir Visionen und richten Geschäftsmodelle, Strategien, Organisationen, Prozesse und Systeme zukunftsfähig aus.

WIR BEWEGEN MENSCHEN UND ORGANISATIONEN

Dabei stehen Menschen mit ihren Ideen, Fähigkeiten, Potenzialen und Bedürfnissen ebenso im Mittelpunkt wie ihr Zusammenspiel im Rahmen einer modernen Arbeitsorganisation.

CHANGELEADERS STYLE

GANZHEITLICHE SICHTWEISE

Experten mit ausgewiesener Strategie-, Organisations-, HR-, Kommunikations- & Digital-Kompetenz

INTERNATIONALE ERFAHRUNG

Weltweiter Einsatz sehr erfahrener Praxisprofis mit globaler Leadership- & Projektverantwortung

MACHER-MENTALITÄT

Unternehmerische Fokussierung auf nachhaltige Ergebnisse in Wachstums-, Merger- und Restrukturierungsphasen

INNOVATIONSGEIST

Lösungsorientierte Game Changer mit großer Leidenschaft für Innovation und Lust auf digitale Zukunft

BEST PRACTICE RESEARCH

Evidenzbasiertes Arbeiten auf Basis von Trendanalysen, Smart Practices und wissenschaftlichen Erkenntnissen

SMARTER METHODEN-MIX

Intelligente Kombination agiler und klassischer Methoden mit digitalen und analogen Collaborations-Formaten.

PERFORMANCE PARTNERSHIP

Excellence, Diversity, Transparenz, Vertrauen und Wertschätzung in der internen wie externen Zusammenarbeit

PEOPLE FIRST

Führungskräfte und Mitarbeiter im Zentrum digitaler Transformation und agiler Organisationsentwicklung

CHANGELEADERS PORTFOLIO

Consulting Boutique for Transformation & Change

- BUSINESS MODEL INNOVATION
- STRATEGY & MISSION PROCESSES
- STRATEGIC MARKETING EXPERIENCE
- WORLD-CLASS PRODUCT MANAGEMENT
- B2B SALES OPTIMIZATION

- AGILE ORGANIZATION DEVELOPMENT
- JOB ARCHITECTURE DESIGN
- JOB CATALOGUE OPTIMIZATION
- JOB FAMILY CONCEPT DESIGN
- CORPORATE RESTRUCTURING
- JOB LEVELING INNOVATION

- DIGITAL TRANSFORMATION
- SKILL MANAGEMENT SOLUTIONS
- OKR SOFTWARE & TOOLS
- ENERPRISE GAMIFICATION
- HR-IT SYSTEMS SELECTION & IMPLEMENTATION SUPPORT
- HR GOES CLOUD

- SKILL MANAGEMENT
- DIGITAL LEADERSHIP
- LEADERSHIP EFFECTIVENESS
- CHANGE COACHING
- MY TALENT CANVAS
- TALENT EXPERIENCE RADAR
- CAREER MODEL DESIGN
- SUCCESSION PLANNING
- HR RISK MANAGEMENT

- CHANGE COMMUNICATION
- INTERNAL/HR COMMUNICATION
- EMPLOYER BRANDING

PROFILE

- Established in 2018
- Team of renowned thought leaders and experts in their professional disciplines
- Well-rehearsed team working together in different set-ups since many years
- Most of our projects have an international scope
- Many of our consultants work on projects abroad - globally

CHANGE LEADERS

CHANGELEADERS THE DIFFERENCE

1. Wegweisende Trainer und Coaches mit fundierter Ausbildung, langjähriger Erfahrung in der Begleitung von tiefgreifender Veränderungs-initiativen von klassisch bis agil sowie mit der Ausbildung von Change Agents in verschiedensten Branchen.

2. Hochwirksamer Change-Ansatz, der Unternehmen im Umbruch, die parallel ihre etablierten Geschäftsbereiche zukunftsfähig machen und die neue digitale Welt erfinden müssen, Orientierung bietet und auf ihre Besonderheiten maßgeschneidert wird.

3. Ganzheitliche Sichtweise durch einzigartige Kombination von Business-, Strategie-, Innovations-, Marketing & Vertriebs-, Organisations-, Personal-, Legal, Kommunikations-, Digital- und Change-Know-how.

4. Erfolgreiche Brückenbauer in die Zukunft für Business und Menschen durch eine Kombination von Erfahrungen aus traditionellen Strukturen und Kulturen und gleichzeitig aus innovativen Unternehmen und Startups.

5. Diverses Team von Trainern, Coaches und Beratern mit eigener Linienerfahrung aus Führungs-Rollen in namhaften Unternehmen und ausgewiesener Expertise in allen relevanten Themenstellungen rundum Change Management, Innovation und Transformation.

6. Aktivierendes Lern-, Coaching-, und Trainingsverständnis, das eine Vielzahl von modernen Lernformen kombiniert z.B. Community-Building, E-Learning, Webinare, Videos, Präsenztrainings, Coaching, Action Learning und kollegiale Supervision und Beratung.

7. Erfahrene Experten auch zu besonderen Herausforderungen im Change Management, wie Exponentielle Transformation, Schwarm- und Netzwerk-Organisation, Restrukturierung, Gamification, agile Planung & Steuerung sowie agile Produktivität.

8. Gemeinsam „Business“ sprechen/verstehen - Statt aneinander vorbei reden durch Arbeitspostern zur interaktiven Entwicklung von Business Modellen für Geschäfte, Menschen, Teams und Veränderungs-Initiativen.

9. Konzeptionell stark und wirksam für Praxis in Training, Coaching und Beratung. Aktives erlebnisorientiertes Lernen, Reflexion und Orientierung, Co-Creation, empathisches, systemisches und provokatives coachen mit Blick auf Business und Kunden.

10. Langjährige Linien- und Beratungserfahrung in der internen und externen Unternehmenskommunikation, insbesondere in der Begleitung von Transformationen und Veränderungsprozessen.

CHANGELEADERS KONTAKTE

Ort und Datum
Köln/Stuttgart, 11/2019

changeleaders gmbh
www.changeleaders.de

Lead-Trainer:

Edmund Komar
T: +49-171-2003567
M: edmund.komar@changeleaders.de

Client Relations Partner:

Nicole Fabig-Grychtol
T: +49-174-4014234
M: nicole.fabig-grychtol@changeleaders.de

Disclaimer

These publications are provided for general information purposes only. Your use of any of these whitepapers is at your own risk, and you should not use any of these documents without first seeking professional and/or legal advice. The provision of these documents (and the documents themselves) do not constitute legal advice or opinions of any kind, or any advertising or solicitation. No lawyer-client, advisory, fiduciary or other relationship is created between changeleaders gmbh and any person accessing or otherwise using any of the documents. changeleaders gmbh (and any of their respective directors, officers, agents, contractors, interns, suppliers and employees) will not be liable for any damages, losses or causes of action of any nature arising from any use of any of the documents or the provision of these documents.

© changeleaders 2019