

Mit REFA Veränderungsprozesse erfolgreich angehen – REFA-ChangeManager

Fundiertes und praxisorientiertes Change-Management-Wissen wird immer wichtiger. Veränderungsprozesse sind in Unternehmen – unabhängig von ihrer Größe – allgegenwärtig. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, wird restrukturiert, werden Prozesse optimiert sowie ISO-Zertifikate angestrebt usw. Diese mit großem Aufwand betriebenen Initiativen verpuffen teilweise, weil die Grundprinzipien von Change Management nur bedingt verstanden und angewendet werden. Im Vordergrund steht oft das Problem und dessen vordergründige Lösung, wie z.B. Kostensenkung in einem Bereich, Zusammenlegung zweier Bereiche, Einführung eines neuen DV-Systems. Die Auswirkungen und die negativen Wechselwirkungen im gesamten Unternehmen sowie die im Unternehmen gelebte Kultur (Entscheidungsprozesse, Machtstrukturen, Gewohnheiten) werden dabei oft übersehen.

Praxistraining mit Abschluss „REFA-ChangeManager“

REFA greift diese Problematik auf und bietet ab September 2004 ein vierteiliges Praxistraining an, das

- Ihre Change-Management-Kompetenz als Träger von ganzheitlicher Veränderung in Ihrem Unternehmen erhöht,
- Schaden vermeidet, der durch schlecht gestaltete und

schlecht gemanagte Veränderungsprozesse in Ihrem Unternehmen entstehen kann, sowie

- in bewährter REFA-Manier Ihre Qualifizierungsinvestition absichert und Betroffene zu Beteiligten macht.

Change-Management-Kompetenz als Träger von ganzheitlicher Veränderung erhöhen

Das Praxistraining richtet sich an die Personengruppe, auf

deren Schultern in der Regel das Managen von Veränderungsprozessen lastet:

- **Projektleiter und Fachkräfte**, die unmittelbar für die Veränderungsprozesse verantwortlich sind und die die Gesamtkonzeption erstellen und umsetzen.
- **Mittleres Management und Nachwuchskräfte**, die im Rahmen ihrer Linienfunktion oder von „Bewährungsprojekten“ häufig unausgelegene Konzepte umsetzen müssen – oft gegen den Widerstand ihrer Mitarbeiter und Kollegen und mit dem Anspruch vom Top-Management auf schnelle Erfolge. Häufig ist diese Zielgruppe auch nicht an der Konzepterstellung und Projektplanung beteiligt.
- **Verantwortliche aus dem Personalbereich und der Personalentwicklung**, die sich für die Mitarbeiter und die Veränderungs-/Lernansätze innerhalb eines Unternehmens verantwortlich fühlen.

Schaden vermeiden, der durch schlecht gemanagte Veränderungsprozesse entstehen kann

Unsere Praxiserfahrungen zeigen, dass der Schaden, der durch schlecht gemanagte oder verschlepte Verände-

rungsprozesse entsteht, nicht zu unterschätzen ist. So begegnen uns immer wieder Unternehmen, die sich schon seit mehreren Jahren in der Pilotphase zur Einführung von Gruppenarbeit befinden oder durch dramatische „Hau-Ruck-Aktionen“ das Audit zur DIN-ISO 2002 bestehen, aber keine Energie dafür verwenden, die Philosophie und die Zielsetzung, die hinter dieser Norm steckt, in aktives Führungshandeln zu überführen.

Bild 1 verdeutlicht, wie das Tal der Tränen, das eine unabdingbare Begleiterscheinung von Veränderungsprozessen ist, durch professionelles Change Management schneller durchschritten werden kann.

Man kann davon ausgehen, dass schlecht gemanagte Veränderungsprozesse

langwieriger als geplant sind, weil sie

- in der Regel aufwendigere Abstimmungsmaßnahmen erfordern,
 - schleppend verlaufen sowie
 - zu Reibungsverlusten und Verzögerungen führen;
- frustrierender sind, weil sie*
- zäh verlaufen,
 - ständig Richtungswechsel und Schwerpunktverlagerungen stattfinden,
 - sich die Meinung einschleicht, dass sich ohnehin nichts verändert;

und dann sind sie teuer, weil

- geplante Synergieeffekte nicht so schnell bzw. überhaupt nicht genutzt werden,

- Kostensenkungsziele nicht erreicht werden und
- Scheineffekte ausgewiesen werden, weil die Kosten nur verlagert und nicht wirklich gesenkt werden.

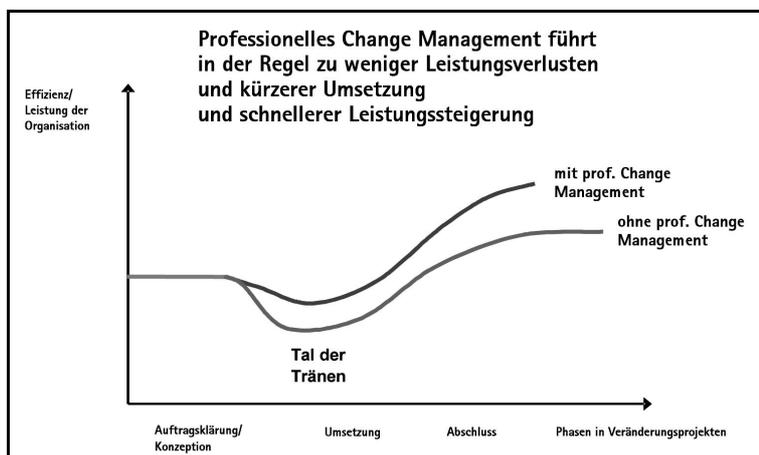


Bild 1: Verlauf von Veränderungsprozessen mit und ohne professionellem Change Management

Das Training sichert in bewährter REFA-Manier Ihre Qualifizierungsinvestition

• Das Training ist so konzipiert, dass Theorie und Praxis gut kombiniert werden. Das heißt, es wird nicht nur gelernt, welche Modelle Veränderungskonzepten zugrunde liegen, sondern auch, was getan werden muss und wie man konkret vorgeht, um z.B. mit Widerstand und Verzögerung bei den Betroffenen umzugehen bzw. wie das Führungssystem angepasst werden muss, damit Nachhaltigkeit entsteht.

Anhand von Frage- und Problemstellungen der Teilnehmer wird die Theorie erläutert und es werden konkrete Emp-

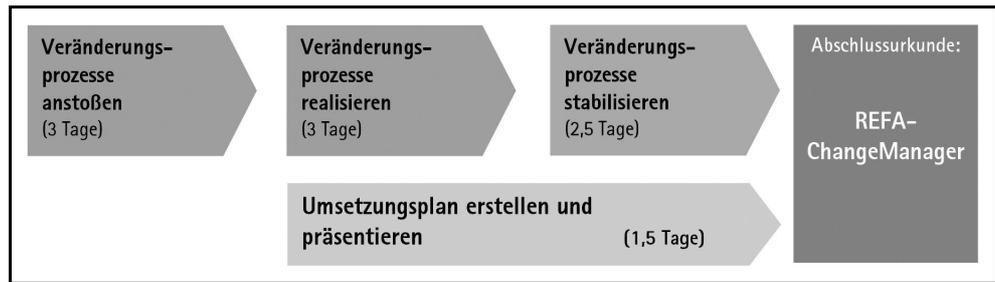


Bild 2: Schwerpunkte und Ablauf des Trainings

fehlungen dazu erarbeitet, welches die nächsten Schritte sind.

Jeder Teilnehmer hat außerdem die Möglichkeit, ein eigenes Veränderungsprojekt anhand einer definierten Systematik aufzubereiten. Im letzten Modul des Praxistrainings

werden dann die Projekte präsentiert. Dadurch ist es möglich, differenzierte Impulse und Handlungsempfehlungen von Experten und anderen Teilnehmern zu erhalten und Einblicke in die Change-Fragestellungen und -Erfahrungen anderer Unternehmen zu erlangen.

• Durch die Gliederung des Themas (Bild 2) in drei Schwerpunkte mit definierten Lernzielen wird der Komplexität des Themas Rechnung getragen. Mit der Erstellung eines Umsetzungsplans für einen eigenen Veränderungsprozess wird dafür gesorgt, dass das Gelernte auch wirklich ins Unternehmen übertragen wird. Praxisbeispiele von anderen Unternehmen, die aus der Beratungspraxis der Trainer stammen, runden das Thema ab.

• Da REFA durch seine Struktur und sein Selbstverständnis an einer langfristigen Kooperation mit den beteiligten Unternehmen interessiert ist, haben wir darauf geachtet, dass die angebotenen Inhalte und Leistungen zu einem Preis angeboten werden, der sich für das teilnehmende Unternehmen als ein günstiges Preis-/Leistungsverhältnis darstellt.

Nutzen für das Unternehmen

- Bessere Anpassung an sich ändernde Rahmenbedingungen,
- Erhöhung bzw. Gewährleistung des nachhaltigen Erfolges von Veränderungsprojekten,

- tatsächliche Nutzung der Synergiepotenziale sowie
- Qualifizierung und Wertschätzung der Schlüsselpositionen, die die Veränderungsprozesse tragen.

Nutzen für die Teilnehmer

- Intensive Auseinandersetzung mit einem aktuellen Managementthema,
- Impulse wie sie ihre Veränderungsprozesse anlegen und steuern können,
- intensive Einblicke und Impulse von anderen Unternehmen,
- Erhöhung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und ihres Marktwertes durch eine zusätzliche Schlüsselqualifikation.

Weitere Informationen sowie die Beschreibung der einzelnen Bausteine erhalten Sie über das Internet unter www.refa.de.

Verantwortlich für die Konzeption des Seminars sind:

- Jürgen John, Fa. DaimlerChrysler
- Dr. Franz Metz, Beratergruppe Palatina
- Dr. Jürgen Weisheit, Beratergruppe Palatina
- Dr. Rudolf Luhr, Managementberatung
- Uwe Landau, Berater
- Klaus Gronbach, Fa. Schneider
- Friedbert Lisson, REFA Bundesverband e.V.

– Dr. Franz Metz und Jürgen John –

Praxistraining „REFA-ChangeManager“

Das erste Praxistraining findet ab September 2004 statt:

Modul 1	(3 Tage)
Veränderungsprozesse anstoßen	13.-15. September 2004
Modul 2	(3 Tage)
Veränderungsprozesse realisieren	20.-22. Oktober 2004
Modul 3	(2,5 Tage)
Veränderungsprozesse stabilisieren	08.-10. Dezember 2004
Modul 4	(1,5 Tage)
Umsetzungsplan erstellen und präsentieren	
(Präsentation und Ausgabe der Urkunden)	27.-28. Januar 2005

Seminarort: REFA Bundesverband e.V., Darmstadt

Seminargebühren: 3.500 € pro Teilnehmer, incl. Seminarunterlagen

Melden Sie sich umgehend an, da die Teilnehmerzahl auf max. 12 Teilnehmer begrenzt ist.

„REFA-ChangeManager“ für Entscheider

Für Entscheider wird eine komprimierte Wissensvermittlung zu diesem Thema in einem eintägigen Seminar angeboten. Dabei werden u.a. die entscheidenden Erfolgskriterien von Change Management an Hand von Checklisten vermittelt, um so die Anwendung und Umsetzung zielführend begleiten zu können.

Termin: 7. September 2004

Seminarort: REFA Bundesverband e.V., Darmstadt

Seminargebühren: 580 € incl. Verpflegung und Seminarunterlagen

Informationen und Anmeldung:

REFA Bundesverband e.V., Wittichstr. 2, 64295 Darmstadt
Dipl.-Kfm. Friedbert Lisson, Fon (0 61 51) 88 01-119
E-Mail: friedbert.lisson@refa.de