HIGW
HAMBURGER INSTITUT
FÜR GESTALTORIENTIERTE
WEITERBILDUNG

CHANGESOZIAL

Eine Weiterbildung aus dem Fachbereich Management und Soziales

Foto: C/L / photocase.de

Veränderung will gelernt sein!

Führung umfasst die Kompetenz auf Veränderungen angemessen zu reagieren und in neuen Situationen persönlich und professionell flexibel zu handeln. Nicht nur Wissen und Können im Umgang mit formalen und inhaltlichen Erfordernissen gehört zu den wesentlichen Qualifikationen von Führungskräften, sondern auch das Bewusstsein personaler Resonanzen und Ressourcen, sowie kommunikative Fähigkeiten im Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Weiterbildungprogramme sind zugeschnitten auf Personen, die Führungspositionen bekleiden, Verantwortung für Resultate und Ressourcen haben, Projekte leiten oder planen oder für solche vorgesehen sind. Die Inhalte sind praxis- und am eigenen Berufsfeld orientiert.

Mittels ganzheitlichen, phänomenologischen, psychodynamischen, systemischen und organisationsrelevanten Sichtweisen werden Methoden, Strategien und Handlungskompetenzen in Theorie und Praxis für unterschiedliche Situationen erworben.

Es gibt viele Gründe, warum in Unternehmen bzw. Institutionen Veränderungen gewünscht oder notwendig sind. Aktuell stößt zum Beispiel der Fachkräftemangel oder die Qualitätsdebatte in sozialen Einrichtungen vielfach Anpassungs- oder Neuausrichtungsprozesse an. Schockstarre?

Die Qualifizierung zum Change-Manager bzw. zur Change-Managerin vermittelt Ihnen das nötige Wirtschafts- und Managementwissen, um einen komplexen Veränderungsprozess erfolgreich zu steuern und mit allen Beteiligten produktiv zu gestalten. Sie lernen innovative Werkzeuge und Methoden kennen, die auf die Strukturen und Bedarfe von Institutionen, Einrichtungen und Unternehmen aus dem sozialen Bereich abgestimmt sind. Mit diesem Rüstzeug kann es Ihnen gelingen, Impulse für eine lernende Organisation zu geben, die bei Veränderungen handlungsfähig ist.

Alle Infos auf einen Blick

Rahmendaten

Dauer:	7 Seminare
Preis:	4500 Euro in 3 Raten
Ort:	Hamburg
Termine:	Einstiegsseminare siehe www.higw.de

Fachbereich

Management und Soziales

Dozenten

- Irene Stroot
- Angelika Främcke
- Frauke Greven
- Brigitte Bäßler
- Johannes Baier
- Annette Hammann
- Susanne Beucher

Struktur der Weiterbildung – 1. Seminar

Changemanagement und Strategie

Die Begriffe „Change/Management“ und/oder „Strategie“ begegnen uns bereits häufig im Alltag – allerdings eher als unerklärtes Statement. Dabei sind das zwei ausgesprochen spannende Themen. Und sie werden – ganz praxisnah – Eingang in unsere Umgangssprache finden. In der Wissensvermittlung beschäftigen wir uns am Anfang mit Ausgangssituationen und Notwendigkeiten von Veränderungen. Eine Begriffsklärung und die Auseinandersetzung mit den historischen Wurzeln von Veränderungen bietet dafür eine gute Basis. Das Wissen, wie man Widerständen begegnen kann und welche Changestrategien und Instrumente gute Wegbegleiter sein können, sind weitere Themen.
Der Übergang in die Strategie ist fließend. Anhand Ihres eigenen Veränderungsprojektes durchlaufen wir den strategischen Methodeninput.

Changemanagement

- Ausgangssituationen und Notwendigkeiten von Veränderungen
- Begriffsklärung – Historische Wurzeln – Typische Projekte
- Arbeit mit Widerstanden bei Veränderungen – Killerphrasen – Mentalitäten – Ursachen und Ängste – Ansätze zur Überwindung
- Change Strategien und Prozesse – 7 Phasen der Veränderung – 7 Unterstützungsprozesse – mögliche Vorgehenskonzepte – Interventionsstrategien
- Instrumente zum Changemanagement – Methodenkoffer im Change (7 Phasen) Werkzeuge nach Einsatzphasen
- Rolle des Changemanagers /der Changemanagerin – Handlungsprinzipien und Qualifikationen

Strategie & Strategieentwicklung:

Von der Vision über die Ziele zu den Strategien – Merkmale einer Strategie
Fünf Phasen:
1. Vision
2. Analyse
3. Planung inkl. der Zielvereinbarungen
4. Strategieformulierung – Festlegung von Maßnahmen
5. Umsetzung (inkl. der Controlling-Maßnahmen)

Dozentin Susanne Beucher

Durch meine breitgefächerten Professionen bin ich gleichzeitig Change Managerin, Konfliktberaterin, Supervisorin, Kunsttherapeutin und Demografie-Coach in einer Person, mit meiner Firma *making better changes* bin ich seit über 20 Jahren beratend tätig.

„Nichts ist stetiger als der Wandel. Sie können sich darauf verlassen.“ Diese Aussage begleitet mich, seitdem ich denken kann. Meist ist es mit Höhen und Tiefen verbunden und aber immer auch mit Wachstum. Welches Ziel ich bisher auch verfolgt habe, es gab immer die Vision der persönlichen Weiterentwicklung. Mit dieser Einstellung gibt es keinen Erfolg oder Misserfolg, sondern nur weiterführende Erfahrungen. Meine Erkenntnisse geben mir Selbstvertrauen und die Gewissheit, dass auch andere es schaffen können.

Fazit: Immer am Ball bleiben ist zwar anstrengend, aber verlässlich.

Struktur der Weiterbildung – 2. Seminar

Projektmanagement

Der verbindliche Fahrplan für alle Vorhaben, die zur Zielerreichung notwendig sind, aber nicht im Rahmen Ihrer wiederkehrenden Prozesse ablaufen.

Von der dezidierten Auftragsklärung über den Blick auf das Umfeld bis hin zur inhaltlichen und zeitlichen Planung gibt es bewährte Methoden, die für kleine und größere Vorhaben gut anzuwenden sind. So investieren Sie ein wenig mehr Zeit zu Beginn, um sicherzustellen, dass sie für die Umsetzung weniger Zeit benötigen und wesentlich zielgerichteter vorgehen können.

Erfolgreiche Auftragsklärung mit dem Kontextmodell – bewusste Umfeldanalyse – angemessenes Risikomanagement – inhaltliche Planung mit dem Projektstrukturplan – Ablauf- und Zeitplanung mit dem Gantt-Diagramm – Steuerung und Berichterstattung – Projektabschluss und Lessons learned

Dozentin Brigitte Bäßler

Dipl. Wirtschaftsingenieurin, Effizienzkultur – Bäßler Prozessberatung

Im Rahmen meiner 12-jährigen Industrie-Erfahrung als Wirtschaftsingenieurin konnte ich viele wirkungsvolle Methoden kennen und anwenden lernen. Bald war mir jedoch klar, dass das alleine nicht ausreichend ist, um Dinge nachhaltig zu verändern, die Akzeptanz bei den Betroffenen hat oft gefehlt. Daher habe ich mein Methodenwissen um eine systemische Beraterausbildung ergänzt und nutze diese Kombination seitdem bei der Begleitung von Veränderungsprozessen.

Seit 2010 arbeite ich als selbständige Beraterin und Hochschuldozentin für unterschiedlichste Branchen. Dort den Potenzialen der einzelnen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen Raum zu schaffen und damit den Erfolg der Organisation zu unterstützen ist meine Motivation; **Mindset statt Toolset** ist dabei mein Motto.

Struktur der Weiterbildung – 3. Seminar

Prozessmanagement und Qualitätsmanagement

Sinnvolle Unterstützung und nicht nur dröge Notwendigkeit und Schautanzen für Externe: Ausgerichtet an ihren strategischen Zielen modellieren Sie die relevanten Prozesse und stellen damit sicher, dass Sie mit angemessenem Ressourceneinsatz zielgerichtet vorgehen. Allen in der Organisation gelingt es immer besser Wertschöpfung zu erkennen und Verschwendung zu reduzieren. Sie entwickeln die Abläufe in einem kontinuierlichen Prozess gemeinsam immer weiter. Damit stärken Sie die Eigenverantwortung und lassen Ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ihr Potenzial besser nutzen. Mit dem Etablieren einer Fehlerkultur und dem Erlernen von Methoden zur Problemlösung gewinnen Sie die Fähigkeit, sich ohne Scheuklappen mit Hindernissen auseinander zu setzen und etablieren so einen kreativen Umgang mit Veränderungen.

Prozessmanagement

- Definition und Darstellung von Prozessen (SIPOC, Prozessmapping, ...)
- KVP und KAIZEN: der kontinuierliche Verbesserungsprozess und die Veränderung zum Besseren
- Stärkung der Eigenverantwortung und Veränderung der Führungsrolle

Qualitätsmanagement

- Notwendigkeit und Ziele – Umsetzungsprozess und Nachhaltigkeit (QM-Handbuch, Auditierung, Standardisierung, 5S, ...)
- Tools zur systematischen Problemlösung (5W, Fischgrät-Diagramm, Nutzwertanalyse, ...)
- Warum ein QM-Handbuch noch lange keine gute Qualität macht

Dozentin Brigitte Bäßler

Dipl. Wirtschaftsingenieurin, Effizienzkultur – Bäßler Prozessberatung

Im Rahmen meiner 12-jährigen Industrie-Erfahrung als Wirtschaftsingenieurin konnte ich viele wirkungsvolle Methoden kennen und anwenden lernen. Bald war mir jedoch klar, dass das alleine nicht ausreichend ist, um Dinge nachhaltig zu verändern, die Akzeptanz bei den Betroffenen hat oft gefehlt. Daher habe ich mein Methodenwissen um eine systemische Beraterausbildung ergänzt und nutze diese Kombination seitdem bei der Begleitung von Veränderungsprozessen. Seit 2010 arbeite ich als selbständige Beraterin und Hochschuldozentin für unterschiedlichste Branchen. Dort den Potenzialen der einzelnen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen Raum zu schaffen und damit den Erfolg der Organisation zu unterstützen ist meine Motivation; **Mindset statt Toolset** ist dabei mein Motto.

Struktur der Weiterbildung – 4. Seminar

Personalmanagement – Personalentwicklung

Im Zentrum von komplexen Veränderungsprozessen stehen das Wissen und die Einstellungen der Mitarbeiter/der Mitarbeiterinnen. Daher ist eine gezielte Personalentwicklung ein wichtiger Faktor für den Erfolg der Veränderungen. Durch eine ganzheitliche Betrachtung der Veränderung lernen Sie, entsprechende Maßnahmen so zu gestalten, dass die Motivation der Beschäftigten, den Wandel zu mitzutragen, sowie die Befähigung, dazu gleichermaßen unterstützt werden. Dabei steht die innovative Lernform **„Lernen im Arbeitsprozess“** im Mittelpunkt.

Einleitung

Bedeutung von Personalentwicklung vor dem Hintergrund von wandelnden Anforderungen und Rahmenbedingungen

Zieldefinitionen und Aufgabenanalysen

- Ziel der Entwicklung: Bedarfsanalysen
- Der Veränderung auf den Grund gehen: Analyse von Arbeitsprozessen und Arbeitsaufgaben mit dem Ziel der Definition der Inhalte der Personalent wicklungs-Maßnahmen

Gestaltung, Umsetzung und Begleitung von Lernprozessen (Lernen im Arbeitsprozess)

- Die Personalentwicklung gestalten: Entwicklung der Lernprojekte
- Verbindung von Lernen und Arbeiten: Umsetzung und Begleitung der Lernprojekte
- Nachhaltigkeit sichern durch lernförderliche Rahmenbedingungen, Erfolgsfeststellung

Dozentin Irene Stroot

Dipl. Pädagogin, Beraterin für Personal- und Organisationsentwicklung

In meiner über zehnjährigen Berufserfahrung habe ich Organisationen aus drei wesentlichen Perspektiven beraten: als Inhouse-Beraterin in einem Industrieunternehmen, als Wissenschaftlerin in einem Berufsbildungsinstitut und als klassische Mitarbeiterin in Unternehmensberatungen. Seit 2014 gestalte ich als selbständige Beraterin Lern- und Entwicklungsprozesse in Wirtschaft und sozialen Einrichtungen. Mein Steckenpferd ist dabei die Umsetzung der innovativen Lernform **„Lernen im Arbeitsprozess“** vor dem Hintergrund von unterschiedlichsten Veränderungs-Projekten.

Seit 2015 arbeite ich als Beraterin in der Demografie-Agentur für die niedersächsische Wirtschaft.

Struktur der Weiterbildung – 5. Seminar

Demografie-Management

Zukunft im Fokus, Veränderung gestalten, Herausforderungen erfolgreich begegnen. Sie suchen nach Strategien, um im Sinne Ihres Unternehmens bzw. Ihrer sozialen Einrichtung angesichts des demografischen Wandels vorausschauend zu agieren? Sie möchten wissen, mit welchen passenden Maßnahmen kurz-, mittel- und langfristig positive Effekte für Unternehmen und Beschäftigte herzustellen sind? Demografie-Management ist ein wirkungsvolles Instrument und richtet den Fokus auf die Handlungsfelder Personalführung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit sowie Wissen & Kompetenz.

Das Personalpanel des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) stellte im Juli 2014 fest:
„Eine Demografie-feste Personalpolitik zahlt sich für die Unternehmen aus. Dies gilt besonders für diejenigen Betriebe, die ihre operative Personalarbeit erstens flexibel an den Bedürfnissen und Präferenzen der Beschäftigten in unterschiedlichen Lebensphasen und Phasen der Betriebszugehörigkeit ausrichten, und sie zweitens auch in die Unternehmensstrategie einbetten, um so den wirtschaftlichen und arbeitsorganisatorischen Anforderungen effektiv und effizient gerecht werden zu können."

Schreiben Sie Ihre eigene Erfolgsgeschichte: Mit spannenden Tools, systematischer Herangehensweise, klaren Prioritäten und passenden Maßnahmen den demografischen Entwicklungen aktiv begegnen.

Inhalte

- Demografischer Wandel: Trends, Zahlen, Daten, Fakten
- Demografie-Management: Begriffsbestimmung
- Prozessschritte und -beteiligte
- DemoKomp-Kurzcheck, Altersstrukturanalyse
- VereinbarkeitPlus: Handlungsfelder einer Demografieorientierten Personalpolitik
- Kommunikation
- Methoden: Bestehende Maßnahmen sichtbar machen, Handlungsfelder und Prioritäten auf einen Blick erkennen
- Maßnahmen auswählen, Tipps für die Umsetzung
- Nachhaltigkeit: Von den Maßnahmen zur Kultur

Dozentinnen Angelika Främcke und Frauke Greven

Angelika Främcke und Frauke Greven sind autorisierte Prozessberaterinnen im Rahmen von *unternehmensWert: Mensch* des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, autorisierte Beraterinnen und Partnerinnen der „Offensive Mittelstand" im Rahmen der Initiative „Neue Qualität der Arbeit" sowie Demografie-Lotsinnen des Demografie-Experten e. V. im Rahmen der Initiative „Neue Qualität der Arbeit".
Sie sind Geschäftsführerinnen der gemeinnützigen Spielraum-Projekt Vereinbarkeit gGmbH. Das Unternehmen mit Sitz in Köln und Hamburg setzt seit fast zehn Jahren öffentliche Projekte auf Bundes-, Landes-, und kommunaler Ebene zu familienbewusster und lebensphasenorientierter Personalpolitik um.

Struktur der Weiterbildung – 6. Seminar

Themenreihe BWL / Connecting Works – Basiswissen Betriebswirtschaft

Veränderungen wirken sich aus. Auf alle Bereiche in Ihrer Organisation. Auf die Prozesse, Strukturen und die Menschen. Mit der Folge, dass sich dadurch auch die finanzwirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Erfolgsentwicklung Ihres Verantwortungsbereiches verändern wird. Kompetenz in Wirtschaftsfragen ist in weiten Teilen des Arbeitslebens daher unverzichtbar, ein solider Grundstock an betriebswirtschaftlichem Wissen ist heute überall gefordert. Lernen Sie die Sprache der Betriebswirtschaft und wie Sie dieses Wissen im Betrieblichen Alltag anwenden können.

Trainingsziel: Verstehen der betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge

Themenbereiche:

Bilanzierung
- Bilanz
- G + V
- Bilanzpolitik, Außenwirkung

Controlling
- Rentabilität
- Liquidität
- Cash Flow
- Break Even Point

Marketing
- Preis-Absatzfunktion
- Lang- und kurzfristige Preisuntergrenzen
- Preisgestaltung im Markt und Auswirkungen auf die Preiskalkulation

Gesellschaftsrecht
- Rechtsformen
- Firmenrecht
- Vertragsrecht

Kostenrechnung Profit Center
- Aufgaben und Begriffe
- Kalkulation
- Kostenstellenrechnung incl. BAB
- Deckungsbeitragsrechnung

Dozentin Annette Hammann

Bankkauffrau, Betriebswirtin, Kommunikationsberaterin /Coach, Mediatorin, eTeacher

„Mein Motto: Menschen, Zahlen und Kreativität sind Schmierstoffe, die für die Gesundheit von Unternehmen unerlässlich sind.“

Dozent Johannes Baier

Groß- und Außenhandelskaufmann, Betriebswirt, Turnaround–Manager, Begleiter in Change–Prozessen durch Entwicklung und Aufbau zielorientierter Controlling-Instrumente.

„Mein Motto: Man kann Probleme nicht mit den gleichen Denkstrukturen lösen, die zu Ihrer Entstehung geführt haben“.

Nach einer langjährigen Karriere als Manager in verschiedenen Unternehmen bin ich seit nunmehr fast 20 Jahren als selbständiger Consultant und Interim-Manager in vielen Unternehmen in Deutschland und weltweit tätig und begleite sie bei ihren Veränderungsprozessen.

Struktur der Weiterbildung – 7. Seminar

Leitungsmanagement und Projektabschluss

Wie soll die Zukunft werden? Anders? Nein. Besser!

Wenn Unternehmen einen neuen Kurs einschlagen, ist es wichtig, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen rechtzeitig ins Boot zu holen. Sie machen den Wind, der über das Vorankommen entscheidet. Rückenwind oder Gegenwind? Das hängt ganz vom Leitungsmanagement und dem Wissen um Change-Prozesse ab.

Denn Sie als Leitungskräfte befinden sich nun in mehreren Rollen. Zu einem sind Sie die Visionäre und Ideengeber, ihr Blick ist zukunftsgerichtet. Zum anderen ist es Ihre Aufgabe, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit ins Boot zu holen, um die Veränderungen mitzugestalten. Die gemeinsam entwickelte Vision gibt den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen Halt und Orientierung. Dies führt für Alle zu einer hohen Identifikation mit den Lösungen.

Der Erfolg eines guten Leitungsmanagement ist die Freude der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen am kontinuierlichen Change-Prozess: der stärkt sie.

Leitungsmanagement

- Leitungsmanagement – Leitungsqualität – Leitungsverständnis
- Kompetenzwissen – Rollenverständnis – Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen führen und fördern
- Teamentwicklung und Kommunikationsstrukturen

Projektabschluss

- Kurzvorstellung der Projekte
- Lernbilanz
- Individuelles Feedback

Dozentin Susanne Beucher

Damit Sie als Führungskraft und Ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen all ihre Kompetenz einbringen und ihr Potenzial im Team kraftvoll einsetzen können, unterstütze ich Sie gleich mehrfach: als Changemanagerin, als Team-Managerin, Konfliktberaterin und Supervisorin. Ich bin zertifizierte Team-Management System-Beraterin und arbeite wissenschaftlich fundiert. Mit meiner Firma making better changes bin ich seit über 20 Jahren beratend tätig.

„Der beste Weg zu einer guten Lösung ist der Zugang zu einer Fülle von Ideen. Nichts ist so gefährlich wie ein Lösungsweg, wenn er der Einzige ist.“
(Roger von Oech)

Ich freue mich darauf, mit Ihnen die Veränderungen, die Ihr Geschäftsfeld umfassen, humorvoll und zielgerichtet zu reflektieren und Ihnen einen umfassenden Handwerkskoffer zur Verfügung zu stellen.

Flankierend: Blocksupervision
(2 × 4 Stunden pro Teilnehmer)

Testat

Changemanager/Changemanagerin
im Sozialen

Weiterbildung im Fachbereich Management und Soziales

Methoden

Wie sieht Ihr Change-Projekt aus? Möchten Sie ein neues Team aufbauen? Abläufe anpassen? Eine Unternehmenskultur verändern? Ein weiteres Geschäftsfeld erschließen?

Während der Qualifizierung können Sie das, was Sie theoretisch lernen, jeweils direkt an ihrem konkreten Praxisbeispiel erproben und den kompletten Zyklus eines Change-Prozesses daran miterleben. Unterschiedliche Expertinnen und Experten gestalten Seminarblöcke jeweils zu ihren Fachgebieten. Zur Wissensvermittlung nutzen sie einen didaktischen Methodenmix aus Vorträgen, Präsentationen, Diskussionen, Gruppenarbeits- und Selbstlernphasen.

Umfang

Die Fortbildung läuft über ein Jahr, umfasst insgesamt 120 Stunden und ist in 7 Blöcke (jeweils Samstag bis Sonntag) gegliedert, sowie 2 mal 4 Stunden Blocksupervision.

Zielgruppen

Geeignet ist die Qualifizierung insbesondere für Personen, die in einer Leitungs- bzw. Führungsfunktion im sozialen Bereich tätig sind, oder die als Beraterinnen und Berater Unternehmen und Institutionen aus diesem Sektor unterstützen oder dies in Zukunft tun möchten.

Konzeption der Weiterbildung

Susanne Beucher

Abschluss

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer fertigen im Laufe der Fortbildung sukzessive eine Arbeit zu ihrem Praxisprojekt an und erhalten nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung ein Testat.

Testat

Changemanager/In im Sozialen

Lernen Sie uns kennen!

Unsere Weiterbildungen

- Gestalttherapeutische Weiterbildungen
- Management und Soziales
- Kreativtherapien
- Kurzcurricula
- Einzelseminare
- Teilnehmer in Weiterbildung
- Einstiegsseminare

Kontakt

HIGW Hamburger Institut für Gestaltorientierte Weiterbildung GbR
Holzhäuser 2, 21079 Hamburg

Telefon: +49 (0) 40 768 64 42
Telefax: +49 (0) 40 768 42 64
Email: info@higw.de

Anmeldung unter

www.higw.de/kontakt/kursanmeldung