



Hamburger BeraterContor

## Führen in schwierigen Zeiten

**Unser Angebot, wie Sie die  
Veränderungskompetenz  
Ihrer Führungskräfte  
fördern**

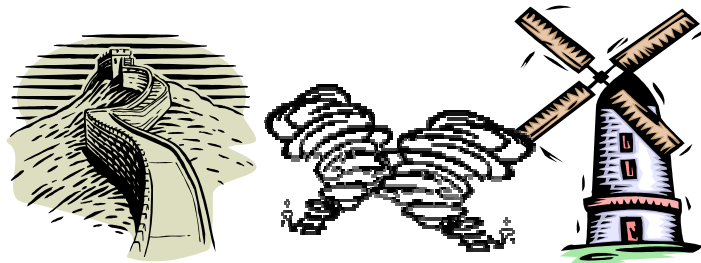
## Der Wandel ist das einzig Beständige ...



**Wenn der Wind des Wandels bläst, bauen die einen Mauern, die anderen Windmühlen**

Diese schlichte Erkenntnis fordert von Führungskräften und Mitarbeitern die Flexibilität und Bereitschaft, sich permanent anzupassen. Doch reaktives Anpassen allein genügt nicht. Veränderungsbedarfe und Trends frühzeitig erkennen, die „Welt“ innovativ gestalten und entsprechende Maßnahmen schneller als Mitbewerber umsetzen, das ist gefragt. Und natürlich machen alle dabei engagiert mit – oder ?

Veränderungen als „Salz in der Suppe“ unserer modernen Arbeitswelt ? – schön wär's ! Vielen scheint dies ihre Suppe eher zu versalzen. Sie begreifen Veränderungen nicht als Herausforderung und Chance für neue Gestaltungsmöglichkeiten, sondern empfinden sie eher als Bedrohung und zusätzliche Belastung. Insgeheim hoffen sie, dass mit dem ständigen Wandel irgendwann einmal Schluss ist und sie zum „Business as usual“ übergehen können. Woran liegt das ? Die wirtschaftlichen, technischen und gesellschaftlichen Entwicklungen unserer Zeit überrollen die Unternehmen wie Veränderungslawinen. Noch nie gab es so viele und schnelle Veränderungen wie in den letzten Jahrzehnten. Globalisierung, Kostendruck, Kundenanforderungen, Fusionen, Wettbewerb und Krisen führen zu schwierigem, aber notwendigem Wandel in Unternehmen. Dies hat nicht nur Folgen für Strukturen und Prozesse. Es birgt aus Sicht der betroffenen Menschen andere Gefahren, die auf persönlicher, emotionaler Ebene liegen. Egal ob in einem

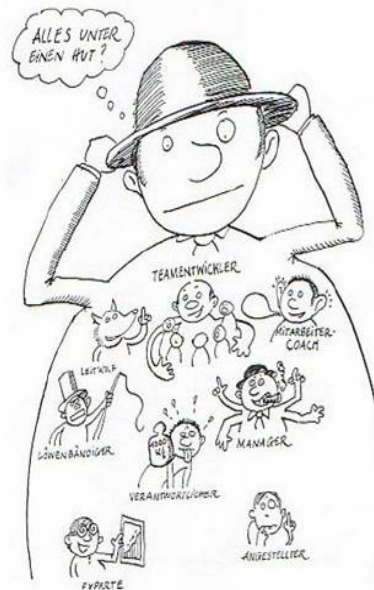


großen Konzern oder in einem zehnköpfigen Verkaufsteam, mit Veränderungen umgehen heißt immer, sich auf unsicherem Boden bewegen. Von vielen wird das Aufgeben von alltäglichen Gewohnheiten, Loyalitäten, Überzeugungen und Verhaltensweisen erwartet. Und wofür ? – im Gegenzug wird meist nur eine diffuse „bessere Zukunft“ in Aussicht gestellt.

**Die Rolle der Führungskraft im Wandel**

Ihren Führungskräften kommt für den Erfolg von Veränderungsprozessen die entscheidende Schlüsselrolle zu. Es sind Menschen, die Restrukturierungen zum Erfolg oder Misserfolg führen, nicht Konzepte und Systeme. Führungskräfte werden dabei mit komplexen Anforderungen konfrontiert. Auf ihre Veränderungsbereitschaft und Lernfähigkeit kommt es an. Sie müssen den schwierigen Spagat leisten, gleichzeitig mit eigener Unsicherheit umzugehen und anderen Sicherheit und





Orientierung zu geben. Sie sollen Mitarbeiter für die Umsetzung neuer Strategien mobilisieren, aber wenn nötig, Maßnahmen auch „gegen Widerstände“ durchsetzen. Dies alles „unter einen Hut“ zu bekommen, ist für Führungskräfte nicht einfach !

Unternehmensführer haben es in der Hand, ob mehr oder weniger

**Top-Manager helfen ihren Führungskräften, Veränderungen als Herausforderung anzunehmen**

**„Effektives Veränderungsmanagement“ als Kernkompetenz für Führungskräfte**

Widerstände in Veränderungsprozessen entstehen. Sie wissen, welchen Einfluss persönliche Einstellungen und Verhalten darauf nehmen.

- Erfolgreiche Top-Manager kennen die typische Dynamik von Veränderungsprozessen und akzeptieren, dass Führungskräfte und MitarbeiterInnen bestimmte emotionale Phasen durchlaufen müssen, um für Veränderungen nachhaltig mobilisiert zu werden.

- Sie schaffen Rahmenbedingungen, die es ihren Führungskräften erleichtern, sich komplexen, auch radikalen Veränderungen zu stellen und ihre anspruchsvolle Führungsaufgabe wahrzunehmen. Sie würdigen die Schlüsselrolle ihrer Führungskräfte in Veränderungsprozessen, bieten vielfältige Plattformen für Lernen und Entwicklung und geben persönliches Feedback.

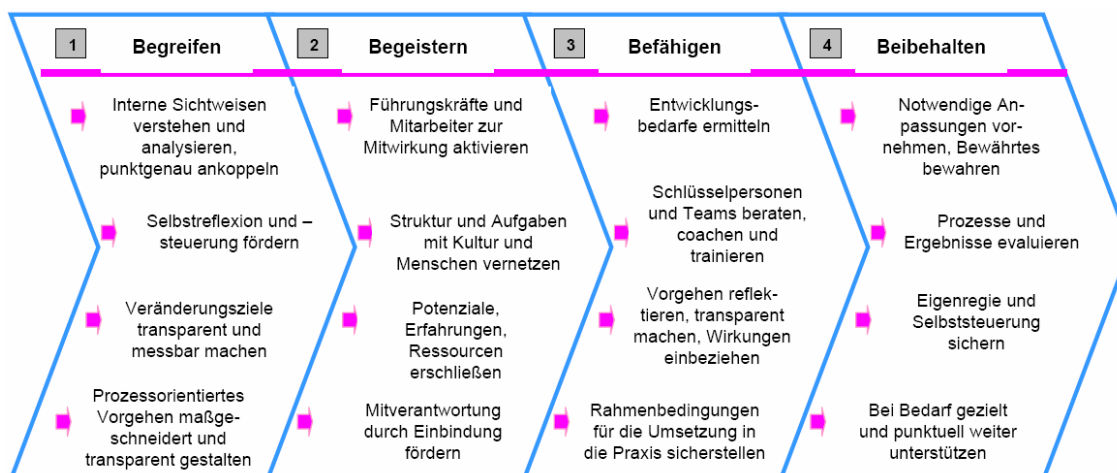
- Eine der wichtigsten Kernkompetenzen, die Führungskräfte heute erwerben müssen, ist der unverkrampfte, natürliche Umgang mit Veränderung. Veränderung kann produktiv, kreativ und gesund sein, wenn es gelingt, rational die Chancen zu nutzen und Neuerungen nicht als Horrorszenario zu empfinden.

Dabei bildet die Fähigkeit sich selbst zu führen die unverzichtbare Basis für wirksames Führungsverhalten. Sich selbst wahrnehmen, eigene Einstellungen, Verhalten, Rollen und Ängste vor Veränderungen reflektieren, ist wesentlicher Erfolgsfaktor für individuelle Veränderungsvorhaben.

- Mit umfassender Change-Management-Kompetenz begreifen Führungskräfte die Wechselwirkungen zwischen emotionalen, methodischen und sachlichen Themen.

■

- Zusammengefasst: Es geht darum, dass Führungskräfte in den verschiedenen Phasen eines Veränderungsprozesses die richtigen Maßnahmen ergreifen:



### Wir unterstützen Ihre Führungskräfte durch:

■ Training in „effektivem Veränderungsmanagement“ mit Fokus auf Ihre spezifische Situation. Typische Themenschwerpunkte sind z.B.:

- Was macht Veränderungsprojekte aus?,
- Eigene Muster im Umgang mit Veränderungen,
- Strategien der Veränderung,
- Veränderungen managen – Anforderungen an die Führung,
- Erfolgsfaktoren und Stolpersteine,
- Instrumente des Change Managements,
- Erkennen und Umgang mit Widerständen,
- Einzel- und Team-Coaching,
- Eine Führungswerkstatt, die eine individuelle und unternehmensbezogene Fallarbeit ermöglicht. Die Teilnehmer analysieren, planen und gestalten anstehende Veränderungsprozesse in einem Workshop. Wechselseitige kollegiale Beratung und Supervision können die Umsetzung des Erlernten in den betrieblichen Alltag weiter steigern,
- Prozessberatung und –begleitung; Unterstützung bei der Planung, Gestaltung und Umsetzung effektiver Interventionen im Veränderungsprozess.

Wenn Sie mehr wissen wollen: Sprechen Sie uns an !

**HBC Hamburger BeraterContor GmbH**

Hinter den Tannen 10, 21509 Glinde

Fon: 040 7107750

Fax: 040 7107756

Mail: [office@hbcontor.de](mailto:office@hbcontor.de)

[www.hbcontor.de](http://www.hbcontor.de)