

Vortrag mit Fokus CHANGE:

In der Nordwand kann plötzlich alles anders sein

Die effektivste Route zu gelebtem Change-Spirit

Etwa 70% aller Change-Initiativen in Unternehmen scheitern oder deren Ergebnisse bleiben deutlich unter den in sie gesetzten Erwartungen. Eine Hauptursache liegt darin, dass Change-Vorhaben meist wie technische Re-Engineering-Prozesse gedacht und abgewickelt werden: Der idealisierte Zielzustand wird beschrieben und von den Mitarbeitern wird erwartet, diesen so rasch wie möglich zu erreichen. Man geht so vor, als wäre die Realität widerspruchsfrei und der Change-Prozess eine Autobahn mit eindeutigen Hinweisschildern, welchen die Akteure nur zu folgen bräuchten. Für Rainer Petek bedeutet CHANGE hingegen ein ständiges Aufbrechen in nicht-kartographiertes Gelände. Wandel findet dabei nicht erst in der Zukunft, sondern schon heute in der Gegenwart statt.



Inhalte:

- Von großen Change-Programmen hin zu permanentem Wandel im Hier und Jetzt: Es geht nicht mehr um Veränderungsprozesse von A nach B, sondern um Veränderungsfähigkeit.
- Von der Change-Müdigkeit der Organisation zum gelebten Change-Spirit der Akteure.
- Vergessen Sie der Welt Ihren Plan aufzwingen zu wollen: Warum Sie mit den Kräften arbeiten sollten und nicht dagegen - und wie Sie eine dynamische Spirale des Wandels in Gang setzen.
- Klare Ansage oder Beteiligung der Betroffenen?: Warum das Denken in Kategorien von „Entweder Hierarchie oder Basisdemokratie“ in die Irre führt.
- Wie Sie mit einem „Sowohl-als-auch“-Zugang zwei Veränderungslogiken intelligent kombinieren: Change durch Entscheidung und Change durch schrittweise Entwicklung.

Nutzen:

Rainer Petek zeigt die Dynamiken und unauflösbaren Widersprüchlichkeiten organisationalen Wandels auf und liefert einen neuen Zugang zum Thema Change. Führungskräfte wie Mitarbeiter werden inspiriert und ermutigt sich auf ungewisse Veränderungsvorhaben einzulassen und gemeinsam an der Erneuerung der Organisation zu arbeiten.

Zielgruppe:

- Manager, Führungskräfte und Mitarbeiter eines Unternehmensbereiches, die vor einer fundamentalen Veränderung und nicht ganz eindeutigen Zukunft stehen
- Manager, Führungskräfte und Mitarbeiter eines Unternehmensbereiches, die vor oder mitten in einer Re-Organisation stehen
- Manager und Führungskräften eines Unternehmens, die durch verstärkte Zusammenarbeit gemeinsam eine neue Strategie umsetzen sollen