

RECHERCHE-PROJEKT & CHANGE-WERKSTATT 2006  
E I N O F F E N E S  
P R O J E K T

## CHANGE- KONZEPTE AUF DEN PRÜFSTAND!

Alle haben Erfahrung mit Change:  
Sie als Führungskraft, Change-  
Agent oder Betroffene – wir als  
Berater und Moderatoren.

Aber das sichere Erfolgsrezept  
haben wir vermutlich alle nicht:  
Veränderungsprojekte laufen  
anders als geplant und erhofft,  
bleiben komplex, unkalkulierbar  
und überraschend. Grund genug,  
Change-Konzepte erneut auf den  
Prüfstand zu stellen und den Blick  
zu schärfen.

Hier finden Sie Thesen zum Change  
Management, die uns im Moment  
umtreiben, unser neues Instrument  
der Change-Interviews und unser  
Projekt CHANGE – bei dem wir  
Sie gerne aktiv dabei hätten.



# LÄSST SICH CHANGE MANAGEN UND WENN-WIE? Change-Konzepte auf den Prüfstand!

Lassen Sie's uns wissen,  
wenn Sie bei Interview  
oder Werkstatt  
mitmachen wollen.

## WIE LÄUFT'S AB?

**1. RECHERCHE AM KONKRETEN EINZELFALL**  
Wir bitten Erfahrungsträger um Change-Interviews zu ihren guten, weniger guten oder gescheiterten Veränderungs-Projekten. Gemeinsam analysieren wir die spezifischen Change-Parameter, die fürs Auf und Ab der Energiekurve und Erfolg oder Misserfolg wichtig waren.

**2. CHANGE-WERKSTATT IM KLEINEN KREIS**  
Quintessenz der Interviews. Gemeinsame Zusammenschau der Ergebnisse. Kritische Diskussion von Erfahrungen, Theorien, Thesen, Strategien und Tools – als Basis für neuen, klügeren Change.

## WANN, WO, WIE?

**1. RECHERCHE**  
Ort und Zeit der Interviews werden in Deutschland, Österreich und der Schweiz individuell vereinbart (bis Sommer 2006).

**2. ABSCHLIESSENDE CHANGE-WERKSTATT**  
22.-23. September 2006.  
Gut Sonnenhausen,  
Glonn bei München.  
www.sonnenhausen.de  
Start: Freitag 13:00 mit dem Mittagessen. Arbeit bis in den Abend. Ende Samstag 16:00.

## KOSTEN

650,- € +16% MWSt.  
für Teilnahme an Interview und Werkstatt, Dokumentation sowie Mahlzeiten in Sonnenhausen. Übernachtung und Frühstück stellt Ihnen Gut Sonnenhausen in Rechnung.

## THEMEN & THESEN

Change-Typ & Inhalte

Diese und einige mehr wollen wir mit Ihnen im Projekt CHANGE diskutieren und überprüfen:

Timing & Tempo

**Nur Change-Akteure wollen „Change“!**

Der Rest will Ziele erreichen, Risiken ausweichen, Bereiche umstrukturieren, Kosten sparen, neue Prozesse einführen – oder alles beim Alten lassen.

Auslöser & Vorgeschichte

Kontext & Einbettung

**Change braucht „Energie“!**

Mitarbeiter müssen „Feuer“ fangen. Vorhaben können explodieren, erneutes „Nachheizen“ erfordern oder auf Eis liegen bleiben. Darum Energie-Bringer gezielt einsetzen.

Akteure & Macht

**Zu viel Hirn – zu wenig Herz!**

Viele Veränderungs-Projekte zielen vor allem auf strukturelle, organisatorisch-logistische oder wirtschaftliche Aspekte. Aber es sind Menschen, die das umsetzen sollen. Auf den „gefühlten“ Change achten!

Ziele & Visionen

Beteiligung

Milestones & Stolpersteine

**Das Change-Konzept im Kopf entscheidet!**

„Macher“ („Kam, sah und siegte!“) gehen Veränderung anders an als „Gärtner“ (Wachstum und Reifung), „Coaches“ (interne Ressourcen und Partizipation) oder ... . Nichts davon ist falsch oder richtig – beeinflusst jedoch die Ergebnisse!

Energie & Lust

Belastung & Elastizität

**Herrschaft & Macht nicht ausblenden!**

Widerstand und Blockaden gegen Change entstehen auch, weil Macht und Interessen im Spiel sind. Ohne Rücksicht auf „Mikro-Politik“ kein Erfolg!

Chaos & Ordnung

Infoluss & Kommunikation

Prozess-Eleganz

Monitoring & Evaluation

**Jeder „Change“ ein Unikat!**

„Den“ Change und „das“ Change Management gibt's nur als Denkfigur. Was bei A erfolgreich war, muss bei B noch lange nicht klappen. Dennoch ...

## CHANGE-SUPPORT DURCH WUP

Als Change-Berater nutzen wir das ganze Repertoire aus Zielarbeit, Projektmanagement, OE, Unternehmenskommunikation, Workshop- und Event-Kultur, Coaching und Qualifizierung – so wie es passt.

Kosten & Nutzen

Gewinner & Opfer

Lerngewinn & Nachhaltigkeit

Unsere „Change-Interviews“ erforschen Erfolgs- bzw. Misserfolgs-Parameter. Prospektiv-beratend führen wir diese Interviews vor und während laufender Veränderungsprojekte. Das schärft den Blick, klärt, verdichtet, lässt die Entscheidung aber dort, wo sie hin gehört – beim Change-Verantwortlichen.

Methoden & Tools

Meetings & Events

Komplexität

