



Angebot Change Management Workshop

wahlweise in Deutsch/Englisch

Tag 1:

8.15 Uhr:

Begrüßung. Überblick der zwei Tage. Zielsetzung für die beiden Tage.

Frage an Teilnehmer: Was erwarten Sie von den zwei Tagen?

Vorstellen von Michael Wigges Hintergrund in puncto Change Management.

Beginn mit einer These: "Durch einfache Hilfestellungen kann Veränderungsstreben von der Hürde zur Leidenschaft werden!"

Frage an Teilnehmer. Wer stimmt zu, wer nicht?

Erwartungsabfrage an 2-Tages Workshop

Sammeln von Grundlagen: (Coach sammelt auf Flipchart)

Welche Veränderungen hatten Sie in der Vergangenheit in Ihrem Unternehmen?

Welchen konkreten Veränderungen gibt aktuell es in Ihrem Unternehmen?

Welche werden noch kommen?

8.45 Uhr - 9.45 Uhr:

Impulsvortrag „Veränderungen annehmen - ohne Geld“

Aus seinem Portfolio gibt Michael Wigge einen Impulsvortrag, angelehnt an seine Abenteuerreise „**Ohne Geld ans Ende der Welt – 35 000km zur Antarktis**“

(<https://my-challenge-coach.de/projekte/ohne-geld-ans-ende-der-welt>, Amazon Travel Nr. 1, ZDFneo Grimmepreis nominiert, PBS TV Serie nationwide in den USA, Auftritt hierzu bei der Tonight Show mit Katy Perry: www.youtube.com/watch?v=VwQ4SUCE604)

Anhand dieses Impulsvortrags erläutert Michael Wigge die Notwendigkeit von Veränderung für Erfolg. Um an das Ende der Welt ohne Geld zu reisen, musste er täglich in mindestens zehn verschiedenen Rollen agieren, also permanenter Change in 150 Tagen um die Welt.

Die Teilnehmer werden beim Impulsvortrag direkt angesprochen. Es wird immer wieder eine Brücke gebaut zwischen dem Überleben auf der Reise und den Herausforderungen in der Geschäftswelt.

Change Aspekte im Impulsvortrag:

- 1) Bereitschaft seine Komfortzone zu verlassen – „Challenge for Change“**
- 2) Überwindung von Ängsten vor neuen Entwicklungen**
- 3) Erarbeiten von positiven Glaubenssätzen zur Stärkung der Veränderungsbereitschaft**
- 4) Scheitern als Chance, um Veränderung anzunehmen**
- 5) Proaktives Handeln und Stärkung der Selbstverantwortung**
- 6) Risikomanagement, Planungsmanagement und Zeitmanagement stärken für Veränderung**

9.45 Uhr - 10.00 Uhr: Pause

10.00 Uhr - 11.30 Uhr

1. Aspekt von erfolgreichem Change Management aus Impulsvortrag wird vertieft:

„Bereitschaft seine Komfortzone zu verlassen – „Challenge for Change“ “

a) Diskussion:

- Welche Beispiele kennen Sie, wo Sie beruflich außerhalb Ihrer Komfortzone waren?

- Wie ist Ihr generelles Verhalten, wenn Sie spüren außerhalb der K-Zone zu sein?

- Welchen Nutzen haben Sie erlebt, wenn Sie vorsätzlich die K-Zone verlassen haben?

b) Coachingübung: "365 Methode", um Antworten zu finden, wie man sich eine Lebensweise/Berufshaltung antrainiert, immer wieder die Komfortzone zu verlassen, ohne dass es sich „fremd“ anfühlt.

6er Gruppen, jeder Teilnehmer erhält ein DIN-A4-Blatt. Jeder Teilnehmer schreibt drei Ideen auf zum Thema auf. Die Blätter werden sechs Mal weitergereicht, dabei immer wieder drei Ideen zu den jeweils bestehenden Notizen hinzugefügt. Am Ende der Übung erhält jeder Teilnehmer sein Blatt mit den gesammelten Vorschlägen/Gedanken zurück.

c) Feedback: Coach gibt Feedback zu Übungsergebnissen und schreibt Antworten auf Flipchart, die am häufigsten genannt wurden.

d) Anwendung im Beruf: Ausgewählte Ansätze werden vom Coach vertieft und näher erläutert. Coach gibt Beispiele des eigenen „Challenge for Change“ Konzeptes aus „Ohne Geld ans Ende der Welt“.

11.30 Uhr - 12.30 Uhr: Mittagspause

12.30 Uhr - 14.00 Uhr:

2. Aspekt von erfolgreichem Change Management aus Impulsvortrag wird vertieft:

„Überwindung von Ängsten vor neuen Entwicklungen“

a) Diskussion

- Wann hat Veränderung Angst/Unbehagen ausgelöst?

- Wie versuchen Sie mit Ängsten umzugehen?

- Welche Attribute verbinden Sie mit Veränderung?

b) Übung: "Change Übung - Verlust". Gruppenmitglieder stellen sich in 2er Gruppen mit dem Gesicht gegenüber zusammen. Partner drehen sich um und werden angehalten fünf Dinge an sich zu verändern. Partner drehen sich wieder zueinander und zählen die Veränderungen des Anderen auf. Dieses geschieht nun dreimal und wird vom Coach angeleitet.

Wahrscheinliches Ergebnis: Die meisten Beteiligten assoziieren mit Veränderung „Abgeben“ und nicht „Hinzufügen“

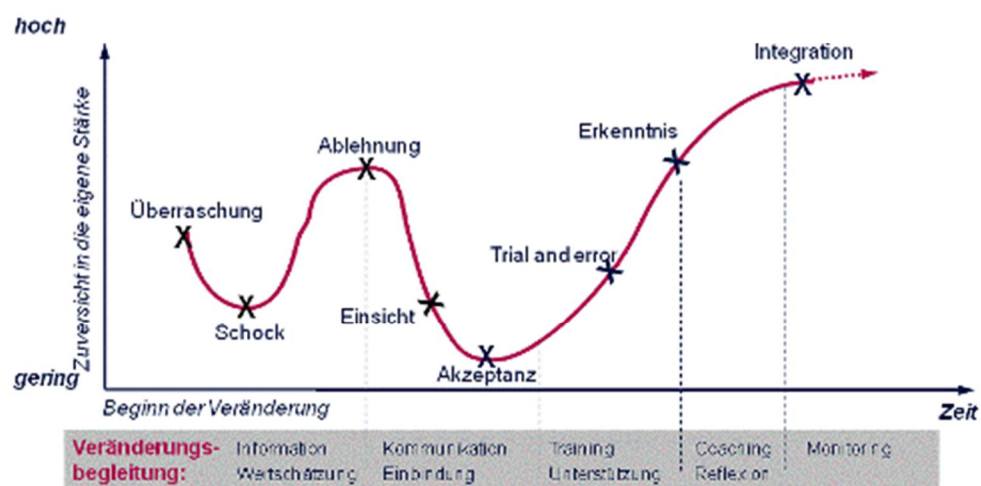
c) Feedback: Erklärung, dass Teilnehmer Sachen ablegen und nicht hinzufügen (in der Regel humorvoll, „Ziehen Sie sich bitte nicht ganz aus!“)

Teilnehmern wird bewusst, wie „Veränderung“ negativ mit Verlust und Angst belegt ist.

Coach erklärt Teilnehmern die Change-Kurve mit den Phasen der Veränderung:

Veränderungsprozesse laufen nach bestimmten Mustern ab

Phasen der Veränderung und Aufgaben der Führung



d) Anwendung: Ansätze zur Angstüberwindung für Mitarbeiter für mehr Veränderung:

- Veränderung positiv belegen
- mit Ängsten konfrontieren

- Stressregulierung
 - Handlungsveränderung in Bezug auf Leben in der Komfortzone
 - positive Glaubenssätze
 - Verbindung zwischen Stress – Angst und Change im Berufsleben
-

14.00 Uhr - 14.15 Uhr: Kaffeepause

14.15 Uhr - 15.45 Uhr:

3. Aspekt von erfolgreichem Change Management aus Impulsvortrag wird vertieft:

„Erarbeiten von positiven Glaubenssätzen zur Stärkung der Veränderungsbereitschaft“

a) Diskussion:

- Wer kann etwas mit dem Begriff „Glaubenssätze“ anfangen?
- Was bewirken Glaubenssätze in uns?
- Welche Beispiele haben Sie für positive und negative Glaubenssätze?

b) Übung: Jeder Teilnehmer reflektiert über eigene positive und negative Glaubenssätze, die berufliche Auswirkungen haben und notiert diese anonym. Danach tauscht er sich im Zweierteam aus und addiert bzw. korrigiert seine Ergebnisse. Zweiter Teil der Übung mit gesamter Gruppe an Flipchart: Beispielhafte negative Glaubenssätze werden in positive umgewandelt und geübt zu integrieren.

c) Feedback: Coach notiert an Flipchart ausgewählte Glaubenssätze und erklärt, wie negative Glaubenssätze in positive umgewandelt werden können.

d) Anwendung im Berufsleben: Coach gibt Beispiele, wie die Veränderung von Glaubenssätzen seine Change Bereitschaft bei „Ohne Geld ans Ende der Welt“ gestärkt haben und baut die Brücke zum Berufsleben der Teilnehmer.

Tag 2:

9.00 Uhr - 10.30 Uhr:

Begrüßung. Rückblick auf den vorherigen Tag. Gruppengespräch

- Was haben Sie vom ersten Tag mitgenommen?

Welche Inhalte konnten Sie weniger aufnehmen/verarbeiten?

Erwartungsabfrage an Tag 2

Impulsvortrag „**Im Tauschrausch um die Welt – vom Apfel zum Traumhaus auf Hawaii**“

(<https://my-challenge-coach.de/projekte/wigges-tauschrausch>)

(https://www.welt.de/print/welt_kompakt/vermishtes/article13710847/Vom-Apfel-zum-Traumhaus.html)

Wigge erläutert hier weitere Veränderungsaspekte, die notwendig waren, um sich vom Apfel zum Haus „hochzutauschen“ und so einen riesigen Erfolg zu erreichen. Dieses Projekt lief als ZDFneo TV Serie, und Wigge wurde beim „Hochtauschen“ sieben Monate um die Welt begleitet.

10.30 Uhr – 10.45 Uhr: Kaffeepause

10.45 Uhr – 12.15 Uhr:

4. Aspekt von erfolgreichem Change Management aus Impulsvortrag wird vertieft:

„Scheitern als Chance, um Veränderung anzunehmen“

a) Diskussion:

- Wie gehen Sie persönlich mit Scheitern um?

- Wo darf man in ihrem Unternehmen scheitern? Wo nicht? Wie wird damit umgegangen?

- Wie sehr kann Scheitern zu Veränderung beitragen?

- Coach teilt Beispiele, wo bei ihm selbst in den Projekten Scheitern zu Change geführt hat. Bezug auf Tauschrauschreise. Beispiel Elon Musk von Tesla.

b) Übung: Rollenspiel mit freiwilligen Teilnehmern in 2er Gruppen. Jeweils eine Person soll ihrem Gegenüber diverse Antworten in einem Interview entlocken. Die gegenüberstehende Person wird angehalten stark zu blockieren, gibt sich schwierig und nicht bereit zur Kooperation. Die interviewenden Teilnehmer werden in eine Situation des Scheiterns gebracht, um festzustellen, wie durch Scheitern Impulse der Kreativität und Innovation entstehen können.

c) Feedback: Wie hat sich jeweils Teilnehmer A gefühlt? Was löst diese Situation in Ihnen als Reaktion aus? Welche positiven Konsequenzen können Sie hier raus ziehen?

d) Anwendung im Berufsleben: Coach erläutert, wie jedes Scheitern zur Veränderung genutzt werden kann. These vom Coach: Ohne Scheitern weniger Change!

12.15 Uhr - 13.00 Uhr: Mittagspause

13.00 Uhr - 14.30 Uhr

5. Aspekt von erfolgreichem Change Management aus Impulsvortrag wird vertieft:

„Proaktives Handeln und Selbstverantwortung für Veränderungssteigerung“

a) Diskussion:

- Wo sehen Sie die Verbindung zwischen proaktivem Handeln/Selbstverantwortung und Change?

- Haben Sie Beispiele?

- Coach teilt Beispiele, wo proaktives Handeln/Selbstverantwortung in der Geschäftswelt und in der Tauschrauschreise zu großem Change geführt hat.

b) Übung: „Kopfstandmethode“ Es wird hier nicht nach Lösungen gesucht, wie Selbstverantwortung Change steigert, sondern das Gegenteil wird gefragt: Wie entwickelt sich ein Mitarbeiter, der dauerhaft passiv und ohne Selbstverantwortung handelt?

Aussagen der Gruppe werden auf Flipchart geschrieben.

Danach: Coach wählt Beispiele aus und dreht diese inhaltlich um. Danach wird die Bedeutung dieser Attribute hinsichtlich Change deutlich gemacht.

c) Feedback: Coach zeigt Situationen auf, wo Teilnehmer selbstverantwortlich und proaktiv gehandelt haben mit verbundenem Ergebnis.

d) Anwendung im Berufsleben: Die gezeigten Situationen werden vom Coach ins Berufsleben übertragen. Beispiele von Teilnehmern werden einbezogen.

14.30 Uhr - 14.45 Uhr: Kaffeepause

14.45 Uhr - 16.15 Uhr

6. Aspekt von erfolgreichem Change Management aus Impulsvortrag wird vertieft:

„Risikomanagement, Planungsmanagement und Zeitmanagement effizienter gestalten“

a) Diskussion:

- Wo sehen Sie die Verbindung zwischen Zeitmanagement/Risikomanagement und Change im Tauschrauschvortrag?

- Impulsvortrag: Wie konnte eine gute Planungsbereitschaft Change und den Erfolg fördern? Wann kann Planung, den Change-Gedanken wiederum stören?

- Wie veränderungsbereit ist ein Mitarbeiter, der kaum Zeit, Risiko und Strukturen plant?

b) Übung: Jeder Teilnehmer wird angeleitet dreimal eine Beurteilungsdiagnose von -5 (kein Risiko, kein Zeitmanagement, keine Planung) bis hin zu +5 (hohes Risiko und voll durchgeplant) für Tauschrauschreise zu geben. Wie war wohl die Grundlage für den Erfolg vom Apfel zum Haus?

c) Feedback: Ergebnisse werden gebündelt ausgewertet. Coach nennt Beispiele zu Risikomanagement wie ‚Krokodilsituation‘ zu ‚Halbjahresplanung‘ bzw. ‚Zeitmanagement Software‘, die auf der Reise genutzt wurde und stellt diese in Bezug zu Change

d) Anwendung im Berufsleben: Coach erläutert die Bedeutung von Zeit-, Risiko- und Planungsmanagement für eine erfolgreiche Veränderung und stellt Tools zur Hilfe vor.

Abschließend wird erläutert, dass es auch wichtig ist „das Alte“ zu würdigen. Bei allen Vorteilen von erfolgreichem Change, ist eine Wertschätzung für „das Ehemalige“ wichtig für den Erfolg. Coach stellt Beispiele vor.

16.15 Uhr – 16.30 Uhr

Wie bewerten Sie nun Wiggess Anfangsthese? Frage ins Publikum. Bei größerem Workshop Anwendung von Fishbowl Methode (Art der Podiumsdiskussion)

- abschließend erhalten alle Teilnehmer Handouts zum Thema Change Management
 - Fazit/Abschluss
-

Referenzen:

Deutsch: www.redner.michaelwigge.de

Englisch: www.speaking.michaelwigge.com

Wiggess Leadership Vortrag (Englisch): https://www.youtube.com/watch?v=QERUHK_ixgE

Wiggess „Ängste Überwinden“ Vortrag (Englisch):
<https://www.youtube.com/watch?v=eJWlyBFHTHQ>

Mit freundlichen Grüßen

Michael Wigge