

Veränderungskompetenz für Führungskräfte in Transport und Logistik

Veränderungsprozesse
in Unternehmen
wirksam gestalten und
effizient steuern

Inhouse-
Weiterbildung

www.isb-w.eu

Diese Weiterbildung ist
ein Joint Venture von:

Davon sind wir
überzeugt:

Wer Veränderungsprozesse initiiert, gestaltet, steuert und verantwortet, benötigt spezifische Kompetenzen in der Selbststeuerung sowie umsetzungsorientierte Methodenkenntnisse. So lassen sich die konstruktiven Veränderungsenergien innerhalb einer Organisation gezielt aktivieren und fokussieren.

Veränderungskompetenz für Führungskräfte in Transport und Logistik

Der Rahmen: Logistik im Wandel	5
Für wirksame Veränderung Didaktik und Lernkultur	6
Der Blick auf Veränderung im Unternehmen	7
Baustein 1: Ich in Veränderungsprozessen	8
Baustein 2: Die Mitarbeiter	9
Baustein 3: Mein Team/mein Bereich	10
Baustein 4: Die Organisation	11
Einsichten und Lerngewinne, Follow-up und Ergänzendes	12
Kosten und Eckdaten des Curriculums	13
Ihre Prozessbegleiter und Lehrtrainer	14
Joint-Venture-Partner	15



Der Rahmen: Logistik im Wandel

Die Transport- und Logistikbranche wandelt sich

Die Digitalisierung nimmt Fahrt auf, die globale Vernetzung nimmt zu, Fahrer und Fachkräfte sind immer schwerer zu finden, Kundenbedürfnisse verändern sich rasant und klassische Geschäftsmodelle tragen immer seltener. Diese Entwicklungen verändern Unternehmen – und haben großen Einfluss auf ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Geschäftserfolg. Führungskräfte sind deshalb gefordert, Orientierung zu bieten, den Wandel zu erklären und Veränderungen im Unternehmen zu moderieren. Neben Fachwissen sind dabei vor allem soziale Kompetenzen und kommunikative Fähigkeiten gefragt. Führungskräfte spielen eine tragende Rolle in Veränderungsprozessen – auf sie kommt es an! Sie müssen sich selbst wirksam durch den Wandel steuern und gleichzeitig Konzepte, Methoden und Tools kennen und anwenden, mit denen sie ihrer Verantwortung als Führungskraft gerecht werden und ihre Ziele erreichen können.

Die Zielgruppe

Das Inhouse-Curriculum wendet sich an kaufmännische und gewerbliche Fach- und Führungskräfte in der Transport- und Logistikbranche von der zweiten bis zur vierten Führungsebene. Dazu gehören:

- Niederlassungs-, Bereichs- und Abteilungsleiter
- Projektleiter
- Vertriebs- und Marketingleiter

Voraussetzung sind mindestens fünf Jahre Führungserfahrung. Im Curriculum werden keine grundlegenden Führungsthemen (Zeitmanagement, Leistungsbeurteilung, Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen, Konfliktmanagement etc.) bearbeitet!

Für wirksame Veränderung

Teilnehmer des Curriculums erhalten

Antworten auf folgende Fragen:

- **Meine Grundhaltung und meine Werte:**
Bin ich reif für den Veränderungsprozess?
- **Reifegradtest:** Ist meine Organisation/
mein Bereich/mein Team reif für den
Veränderungsprozess?
- **Entscheidend:** Was sind Erfolgsfaktoren und
Kardinalfehler in Veränderungsprozessen?
- **Veränderungstools:** Was brauche ich? Wie
mache ich das? Wo finde ich Unterstützung?
- **Beteiligen:** Wie involviere ich Betroffene und
wie wecke ich positive Veränderungsenergien?
- **Herangehensweisen:** Wie gehe ich mit
Widerständen um und wie löse ich Konflikte?
- **Indikatoren:** Woran erkenne ich, ob
Veränderungsprozesse auf einem guten Weg
oder gefährdet sind?

Didaktik und Lernkultur

Selbstgesteuert

Lernen an Beispielen und Themen aus
der eigenen Praxis, Reflexion persönlicher
Entwicklungsschritte.

Systemisch

Ressourcenorientierte und lösungsfokussierte
Betrachtung von Themen und Anliegen.

Dialogisch

Einzelarbeit, Zweierausaustausch, kollegiale
Beratung, Teamcoaching, vertikales Coaching,
Konfliktmoderation als Methoden kennenlernen
und einüben.

Projektorientiert

Arbeit zwischen den Bausteinen mit den
Einsichten aus dem Curriculum an Aufgaben in
der eigenen Organisation.

Praxisbezogen

Arbeit an und Austausch zu konkreten Projekten
und Veränderungsvorhaben in der eigenen
Organisation.

Der Blick auf Veränderung im Unternehmen

In diesem Curriculum werden verschiedene Perspektiven auf Veränderungen im Unternehmen eingenommen und beleuchtet.



In Anlehnung an das „Interventionsebenenmodell“ (isb)

Baustein 1

Ich in Veränderungsprozessen

Zielsetzung

Veränderungsmechanismen verstehen und die eigene Rolle kennen

Themen und Perspektiven

Change-Prozesse aus der „Ich“-Perspektive, Umgang mit Widerständen, Methoden-Marktplatz

- **Vorstellungsrunde**, Vorstellung der Themen und Inhalte
- **Moderierter Erfahrungsaustausch**: was mich bewegt in Zeiten des Wandels
- **Veränderungen von innen und von außen**: was Change-Prozesse auslösen
- **Der Mensch als Gewohnheitstier**: warum Individuen zurückhaltend auf Veränderungen reagieren
- **Was ansteht: Veränderungsprozesse** in der Übersicht (Einzelarbeit, Gruppenarbeit)
- **Ich in Veränderungsprozessen**: Anliegen und Erfahrungen (kollegiale Beratung)
- **Werte-Wolke**: was mir wichtig ist (Einzelarbeit, Gruppenarbeit)
- **Führungspersönlichkeit (Teil 1)**: was mich als Gestalter des Wandels ausmacht
- **Vorstellung und Diskussion von Methoden und Tools** zur Gestaltung von Veränderungsvorhaben (Methoden-Marktplatz)

Baustein 2

Die Mitarbeiter

Zielsetzung

Veränderung aus der Perspektive der Mitarbeiter verstehen

Themen und Perspektiven

Verbündete und Widersacher kennen, Rollenmodelle, Umgang mit Ängsten, Methoden-Marktplatz

- **Moderierter Erfahrungsaustausch**
- **Veränderungen und Mitarbeitende**
- **Akzeptanz-Matrix:** wo Verbündete und wo Widersacher sind
- **Führen in Veränderungsprozessen:** Rollenmodell
- **Umgang mit Ängsten und Konflikten** in Veränderungsprozessen
- **Werte-Wolke:** Haltungen und Meinungen
- **Führungspersönlichkeit (Teil 2):** was meine Mitarbeitenden in Veränderungsprozessen ausmacht
- **Vorstellung und Diskussion von Methoden und Tools** zur Kommunikation von Veränderungsvorhaben (Methoden-Marktplatz)

Baustein 3

Mein Team/mein Bereich

Zielsetzung

Umgang mit Veränderungen im Team gestalten

Themen und Perspektiven

Verantwortung, das Team als Leistungsgemeinschaft, „Haus der Veränderung“, Methoden-Marktplatz

- **Moderierter Erfahrungsaustausch**
- **Gruppendynamik** in Veränderungsprozessen (Impuls)
- **Fünf Dimensionen des Verantwortungssystems/das 5x5 des Verantwortungsdialogs**
- **Team als Verantwortungsgemeinschaft**, vertikale und horizontale Steuerung und Dialog entlang der vertikalen Leistungsgemeinschaft
- **4-Player-Modell** nach Kantor oder Wertekreuz zu Teams und Teamkultur nach Riemann/Thomann/Belbin
- **Haus der Veränderung**
- **Führungspersönlichkeit (Teil 3)**: was mein Team und mich in Veränderungsprozessen ausmacht
- **Vorstellung und Diskussion von Methoden und Tools** zur Teammotivation bei Veränderungsvorhaben (Methoden-Marktplatz)

Baustein 4

Die Organisation

Zielsetzung

Veränderungsvorhaben im Unternehmen gestalten und steuern

Themen und Perspektiven

Prinzipien und Perspektiven der Organisationsentwicklung, Reifegrad der Organisation, Zielklärung und Steuerung, Methoden-Marktplatz

- **Moderierter Erfahrungsaustausch**
- **Organisationsentwicklung als Entwicklung menschlicher Systeme** – die 10 Prinzipien für OE des isb
- **Reifegradbestimmung:** Ist meine Organisation/mein Bereich/mein Team reif für Veränderung?
- **Theatermetapher für OE und Change:** die Frage von Drehbucharbeit und Regiekompetenz
- **Führungspersönlichkeit (Teil 4):** was meine Organisation in Veränderungsprozessen ausmacht
- **Die Kultur-Landkarte** (Einzelarbeit, Plenum)
- **Focus Five:** von der Idee zum Ziel (Gruppenarbeit)
- **Vorstellung und Diskussion von Methoden und Tools** zur Gestaltung von Veränderungsvorhaben in Organisationen (Methoden-Marktplatz)

Einsichten und Lerngewinne, Follow-up und Ergänzendes

Zum Abschluss des Curriculums wird Folgendes erarbeitet bzw. vorgestellt

- Rückschau auf die vier Module
- Was mit wichtig geworden ist
- Vorstellung der Arbeit zur Führungspersönlichkeit
- Übersicht Veränderungsprojekt: Einsichten, Erkenntnisse, Ergebnisse
- Feedback und Abschluss

Durch begleitende und ergänzende Angebote stellen wir sicher, dass das Erlernete nachhaltig in den betrieblichen Führungsalltag transferiert und weiterentwickelt wird

- Begleitendes 1:1-Coaching-Angebot
- Moderierter Erfahrungsaustausch (auch online möglich)
- Webinare zu Spezialthemen (zum Beispiel Kommunikation)
- Aufbau-Module
- Ergänzende Curricula am isb

Kosten und Eckdaten des Curriculums

Alle Eckdaten des Curriculums auf einen Blick

- Wir führen das Curriculum in Ihrem Haus oder an einem von Ihnen gewählten Seminarort durch. Die Organisation der Durchführung liegt bei Ihnen.
- Das Curriculum erstreckt sich über vier Bausteine à zwei Tage plus einen Auswertungs-/Transfertag (im direkten Anschluss an den vierten Baustein), also insgesamt neun Tage.
- Der Zeitraum der Curriculumsdurchführung sollte maximal sechs Monate betragen.
- Die vorgestellten Lerninhalte sind Vorschläge unsererseits. Gerne sprechen wir mit Ihnen Ihre individuellen Bedürfnisse und Anforderungen für Ihre Führungskräfte ab.
- Jeder Baustein wird von einem Lehrtrainer durchgeführt.
- Die Teilnehmer erhalten einen Teilnehmerordner und nach dem letzten Baustein ein Zertifikat.

Die Kosten für das Inhouse-Curriculum

- Für den intensiven Austausch und Lernerfolg ist die Teilnehmerzahl für das Curriculum auf maximal zwölf Führungskräfte begrenzt.
- Für eine Curriculum-Durchführung inkl. Vor- und Nachbereitung sowie Seminarunterlagen entstehen Gesamtkosten von 29.700 Euro zzgl. MwSt. über die gesamte Seminardauer (ca. sechs Monate).
- **Bei einer Belegung mit zwölf Teilnehmer/-innen sind das pro Teilnehmer/-in und Seminartag 275 Euro.**
- Reise- und Übernachtungskosten für den Trainer werden gesondert in Rechnung gestellt.
- Wenn Sie gerne mehr Führungskräfte in ein Curriculum entsenden wollen, so müssen die Kosten für einen Zusatztrainer verhandelt werden.

Ihre Prozessbegleiter und Lehrtrainer



Uwe Berndt
**Mainblick – Agentur für Strategie
und Kommunikation**

- Jahrgang 1966
- Seit 24 Jahren selbstständiger Kommunikationsberater, Moderator, Prozessbegleiter und Autor
- Ausgebildeter Organisationsentwickler und Change-Manager (isb)
- Master am Institut für systemische Beratung (isb)
- Beratungsschwerpunkte: Change-Kommunikation, Kulturentwicklung



Dr. Daniel Dietzfelbinger
Institut persönlichkeith+ethik

- Jahrgang 1968
- Studium der Theologie und Psychologie in Rom und München
- Akkreditierter Berater für Werte-Management
- Ausgebildeter Organisationsentwickler und Change-Manager (isb)
- Master am Institut für systemische Beratung (isb)
- Beratungsschwerpunkte: strategieorientierte Kulturentwicklung, Change-Begleitung, Werte-Management

Joint-Venture-Partner

isb – renommiertes systemisches Weiterbildungsinstitut für Organisationen und Unternehmen

Seit 1984 werden hier Führungs- und Fachkräfte in systemischer Beratung, Coaching, Team- sowie Personal-, Organisations- und Kulturentwicklung bezüglich der Steuerung von Organisationen in Veränderungsprozessen und der Passung zwischen Menschen und Organisationen qualifiziert. Innovative Konzepte und Methoden für aktuelle Entwicklungsherausforderungen von Unternehmen und die Entwicklung persönlicher Professionalität in Organisationen zeichnen das isb aus. Das Professionellen-Netzwerk umfasst ca. 4.000 Absolventen aus allen Branchen der Wirtschaft und anderen Gesellschaftsbereichen. Ein- bis zweijährige Qualifizierungscurricula und unternehmensspezifische Inhouse-Programme werden jährlich von über 550 erfahrenen Professionals besucht, die berufsbegleitend entlang eigener Organisations- und Berufsthemen disziplinübergreifend mit Konzepten des isb lernen. Das Lehrendenteam besteht aus über 30 erfahrenen Lehrtrainern/-beauftragten. Gemeinsam mit ihnen wird das Programm kontinuierlich weiterentwickelt.



www.isb-w.eu

Mainblick – Agentur für Strategie und Kommunikation

Mainblick entwickelt ganzheitliche Kommunikationsstrategien und wirksame Kommunikationsmaßnahmen für Unternehmen im Wandel. Die Kunden kommen mehrheitlich aus der Transport- und Logistikbranche. Die Berater wirken als Impulsgeber und konstruktive Wegbegleiter für das (Top-) Management. Als kreative Sparringspartner für die Arbeitsebene bieten sie neue Perspektiven und einen professionellen Blick von außen. In den Konzepten verknüpfen die Berater strategische und unternehmenskulturelle Aspekte und systematisieren und strukturieren dabei die interne und externe Kommunikation. Die dadurch geschaffenen Synergien sorgen für mehr Effizienz und Konsistenz in der Kommunikation – und für mehr Sichtbarkeit und Akzeptanz bei den relevanten Stakeholdergruppen.



www.mainblick.com

Institut persönlichkeit+ethik

Das Institut persönlichkeit+ethik (p+e) richtet den Fokus auf ethische Persönlichkeitsbildung und Organisationsentwicklung. Die Berater von p+e begleiten Führungskräfte und Organisationen. Die Arbeit von p+e trägt bei zur ethischen Persönlichkeitsbildung von Menschen, die in Organisationen Verantwortung übernehmen. p+e entwickelt in individuell konzipierten Beratungsprozessen Organisationen und den Charakter von Unternehmen. Dazu gehören beispielsweise Beratungsprojekte wie „Strategieorientierte Kulturentwicklung“. Die Berater arbeiten mit in der Praxis erprobten und wissenschaftlich fundierten Konzepten und Tools. Das Credo: „Damit der Mensch gewinnt.“



www.persoenelichkeitundethik.de



isb GmbH

Schloßhof 1
69168 Wiesloch

Ansprechpartner:
Geschäftsführer Thorsten Veith

☎ 06222 81804

✉ veith@isb-w.eu



www.isb-w.eu

Diese Weiterbildung ist
ein Joint Venture von:

