



FSGU[®]
AKADEMIE

Themenhandbuch

Geprüfte/r Change Manager/in



Impressum

Herausgeber:

FSGU® Akademie

Ein Unternehmen der FSGU® GmbH

Erlenweg 1

D-77948 Friesenheim

kontakt@fsgu-akademie.de | www.fsgu-akademie.de

Version 1.5

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jegliche unzulässige Form der Entnahme, des Nachdrucks, der Vervielfältigung, Veröffentlichung oder sonstiger Verwertung ist untersagt und wird strafrechtlich verfolgt.

Alle Rechte vorbehalten. © FSGU Akademie

Themen der Weiterbildung

Grundlagen des Business Consulting	2
Change Management	3
Advanced Leadership	5

Grundlagen des Business Consulting

Im Rahmen des Grundlagenmoduls zum Management-Consultant werden elementare Begrifflichkeiten erläutert und den Lehrgangsteilnehmern einige funktionale Zusammenhänge erläutert. Zu Beginn des Moduls erfolgt die Abgrenzung des Management Consultings in funktioneller und institutioneller Form. Bedeutsam in diesem Kontext ist vor allem, dass der Begriff des Unternehmensberaters in Deutschland im Gegensatz zu anderen Ländern keinem Berufsbild entspricht, welches einer staatlichen Regulierung unterworfen ist.

Themen

- Unternehmensberatung als professionelle Dienstleistung
- Entwicklung und Bedeutung der Consulting- Branche
- Unternehmensberatung im Fokus der Wissenschaft
- Consulting konkret
- Consulting kleinerer und mittlerer Unternehmen
- Exkurs: Systemische Organisationsberatung
- Exkurs: Methoden und Werkzeuge der systemischen Organisationsberatung

Change Management

Das Modul Change Management beschäftigt sich mit dem organisatorischen Wandel und dessen Gestaltung im Unternehmen. Nach einigen Ausführungen zur Geschichte des Change Managements und den Veränderungszyklen nach Kondratieff wird der Unternehmenswandel als kontinuierlichen Prozess beschrieben, der in zwei verschiedenen Ordnungen gegliedert werden mag. Die Ebenen und Ausprägungen der Veränderung im Rahmen des organisatorischen Wandels verbunden mit den personellen Entwicklungen runden dieses Kapitel ab. Im nächsten Kapitel wird nach den Ursachen und Ziele des organisatorischen Wandels gefragt, woran sich unmittelbar Ausführungen zu den Hemmnissen und Widerständen in Bezug auf einen bevorstehenden Wandel anschließen. Dabei wird nach drei Arten von Widerständen differenziert, die sich auch in den unterschiedlichen Personentypen im Wandel manifestieren lassen.

Die klassischen Change Management-Konzepte lassen sich in vier Kategorien eingruppiert: Lean-Ansätze, Reengineering-Ansätze, Qualitätsmanagement-Ansätze und Strategische Ansätze. Außerdem ergeben sich vier Handlungsfelder mit der Unternehmensstrategie, der Unternehmenskultur, der Technologie und schließlich der Organisation.

Ein praktisch besonders relevantes Thema findet sich in der Steuerung und Kontrolle des organisatorischen Wandels. Hier wird insbesondere auf den Zweck und die Instrumente für die Kontrolle des organisatorischen Wandels abgestellt und es wird mit der Balanced Scorecard ein solches Instrument dargestellt.

Wie die Führung und Kommunikation im organisatorischen Wandel gestaltet sein können, weist Kapitel 7 auf. Der Autor grenzt die transaktionale Führung von der transformativen Führung ab und weist aus, dass letztere ein bedeutender

Erfolgsfaktor im Wandelungsprozess darstellt. Auch die Kommunikation in Veränderungsprozessen wird nochmals eingehender beleuchtet und mit möglichen Widerständen aufgerechnet.

Weitere Erfolgsfaktoren im organisatorischen Wandel liegen in der Projektorganisation, in den Visionen und Zielen in Veränderungsprozessen sowie der Partizipation und Integration der Betroffenen. Abschließend werden einige Herausforderungen der Zukunft unter die Lupe genommen.

Themen

- Den organisatorischen Wandel gestalten
- Der Unternehmenswandel als kontinuierlicher Prozess
- Ursachen und Ziele des organisatorischen Wandels
- Hemmnisse im Rahmen des organisatorischen Wandels
- Change Management
 - Die Kategorisierung unterschiedlicher Change Management Konzepte
 - Die vier Handlungsfelder des Change Managements
 - Der integrative Ansatz des Change Managements
- Steuerung und Kontrolle des organisatorischen Wandels
- Führung und Kommunikation im organisatorischen Wandel
- Weitere Erfolgsfaktoren im organisatorischen Wandel
- Die Herausforderungen der Zukunft

Advanced Leadership

Das Modul Advanced Leadership setzt sich aus drei Teilkursen zusammen. Beginnend mit Präsentationstechniken werden Grundkenntnisse von Präsentationstechniken und Prinzipien vermittelt, um sie in eigenen Präsentationen in Studium und Praxis anwenden zu können. Dazu zählt etwa der Aufbau und die Gliederung einer Präsentation und die Visualisierung einer Präsentation in Gestaltung, Overhead-Folien und dem Einsatz von Powerpoint. Auch die rhetorischen Wirkungskriterien einer Präsentation und der Einsatz von diversen Medien soll beleuchtet werden.

Im zweiten Teil dieses Moduls werden Strategy Dynamics behandelt. Diese im Kern als Strategisches Management verstandene Disziplin verknüpft strategische Ausrichtungen mit modellbasierten Rahmenkonstellationen, um aus einer theoriefundierten Richtung Rückschlüsse auf zielführendes Handeln zu ermöglichen. Nach einer Einleitung mit abschließender Begriffsdefinition werden im Rahmen von Strategy Dynamics die Methoden und Modelle eingehender beleuchtet und auf die Bedeutung von Ressourcen wird ebenfalls eingegangen. In diesem Zusammenhang sind auch Feedback-Loops zur Erklärung des Verhaltens von Systemen und Feedback-Diagramme als Ausgangspunkt für organisatorische Verbesserungen zu verstehen. Nach der Abgrenzung von Bestands- und Flussgrößen wird auf die Entwicklung von Modellen eingegangen und es wird der Strategy Dynamics Prozess ausführlicher untersucht. Mit dem Management der Geschäftsentwicklung endet dieser Teilstudienbrief.

Der dritte und letzte Teil des Moduls ist der Organisationsgestaltung gewidmet. So werden Grundlagen in der Organisationsgestaltung in Form von Einliniensystemen, Stabliniensystemen, Mehrliniensystem und Matrixsystemen vorgestellt und die Grundlagen der Projektorganisation werden kurz erläutert.

Nachdem die Unterscheidung zwischen Bestands- und Flussgrößen erfolgte, werden Lineare- und Nichtlineare Übertragungssysteme 1. Ordnung im Organisationskontext erörtert (Exkurs). Zu den System Dynamics gehören verschiedene Simulationen, etwa die Mensch-Mensch-Simulation oder die Mensch-Maschine-Simulation oder die reine Computersimulation. Eine praktische Gestaltung der Organisation kann mit dem Active Data Warehousing verbunden werden. Abschließend erfolgt die Verifikation und Validierung (V & V) für die Simulation, indem unter anderem ein Simulationsvorgehensmodell präsentiert wird.

Themen

- Aufbau und Gliederung einer Präsentation
- Wahrnehmung und Präsentation
- Rhetorische Wirkungskriterien einer Präsentation
- Einsatz von Medien
- Strategy Dynamics
- Methoden und Modelle im Rahmen von Strategy Dynamics
- Management der Geschäftsentwicklung
- Organisationsgestaltung
- Bestands- und Flussgrößen
- Lineare- und nichtlineare Übertragungssysteme 1. Ordnung
- System Dynamics
- Active Data Warehousing
- Verifikation und Validierung für die Simulation