proM² moves your company

BERATUNG UND TRAINING

WIE TRANSFORMATION PSYCHOLOGISCH GELINGT

Beratung für Vorstand und HR, Training für Führungskräfte

Veränderung wird beschlossen, bezahlt und umgesetzt. Warum sie trotzdem stockt, ist meist psychologisch.

KI, Digitalisierung, Umbau, Stellenabbau: In vielen Organisationen verändert sich alles gleichzeitig. Roadmaps und Maßnahmenpläne gibt es meist. Was oft fehlt, ist die psychologische Seite: Was Menschen in Veränderung erleben, was sie brauchen, um sie mitzutragen, und was Ihre Kultur dabei verstärkt oder auffängt.

Worum es geht

Das Angebot macht daraus ein praktisches Arbeitsfeld. Es verbindet vier Perspektiven zu einem Rahmen, an dem sich Entscheidungen und Maßnahmen prüfen lassen:

BEFÜRCHTUNGEN UND VERLUST

Veränderung wird zuerst als Verlust erlebt, auch wenn Gewinne warten. Widerstand ist meist ein Hinweis auf Sorgen und unerfüllte Bedürfnisse, kein Charakterfehler.

GRUNDBEDÜRFNISSE

Menschen tragen Veränderung mit, wenn Autonomie, Kompetenz und Verbundenheit gewahrt bleiben. Jede Maßnahme lässt sich daran prüfen.

ORGANISATIONSKULTUR

Kultur entscheidet mit, was von einer Veränderung ankommt. Es gibt Methoden, die eigene Kultur zu verstehen, das Zielbild zu klären und sie gezielt zu beeinflussen.

WIRKSAME HEBEL

Veränderung wirkt, wenn Vorbildverhalten, Verständnis, Fähigkeiten und Strukturen zusammenpassen. Welche Hebel Sie bedienen müssen, hängt von Ihrer Lage ab.

Dazu kommen Methoden, Zuversicht zu stärken, bei Führungskräften wie im Team. Zuversicht entsteht dort, wo Menschen ein Ziel, gangbare Wege und den nächsten Schritt sehen, nicht durch Zuspruch.

Das Angebot gibt es in zwei Formen: als Beratung für Vorstand und HR-Team und als Training für Führungskräfte.

Transformationsberatung für Vorstand und HR

Niedrigschwellig, ohne feste Vorgabe, frei kombinierbar. Wir klären zuerst, wo Ihre Organisation steht, und entscheiden gemeinsam, welche Form hilft. Typische Anlässe:

Einführung neuer Organisationswerte
Wie aus Werten auf Papier gelebtes Verhalten wird und was Führung vorlebt.

Veränderung der Führungszusammenarbeit
Wie Vorstand und Führungsebenen künftig anders zusammenarbeiten.

Kulturmaßnahmen bei KI-Umstrukturierung
Befürchtungen ernst nehmen, Kompetenz aufbauen, Mitgestaltung ermöglichen.

Kulturmaßnahmen bei Stellenabbau
Fairness, Transparenz und Kommunikation gestalten, Vertrauen erhalten.

Ihr eigener Anlass
Sie bringen die Lage mit, wir klären gemeinsam, was psychologisch gebraucht wird.

Formen der Zusammenarbeit

1	2	3
VORTRAG	**SPARRING**	**KLAUSUR UND BEGLEITUNG**
Impuls für Vorstand, Führungskreis oder Tagung zu einer oder mehreren der vier Perspektiven	Einzel- oder Teamgespräche mit Vorstand und HR-Team, regelmäßig oder bei konkreten Entscheidungen	Durchführung von Führungsklausuren und Begleitung von Kulturmaßnahmen, auf Wunsch mit Standortbestimmung der Kultur

Ort: vor Ort oder online. **Investition:** Auf Anfrage

Das nehmen Sie mit

- ein klares Bild, wo Ihre Organisation psychologisch steht
- eine Einschätzung, welche Hebel für Ihre Veränderung am meisten bewirken
- Formulierungen und Werkzeuge für Führungsrunden und Mitarbeiterkommunikation

Was die Beratung nicht ist

Kein Standardprogramm und kein Versprechen, Kultur auf Knopfdruck zu verändern. Gestalten lassen sich Verhalten und Rahmenbedingungen, Kultur folgt langsam. Reale Unsicherheit wird benannt, nicht wegberaten.

Nächster Schritt für die Transformationsberatung

Vereinbaren Sie ein unverbindliches Kennenlernen mit mir: lukas.entezami@pro-m.eu.

Training: Zuversicht und Transformation

Für Führungskräfte, die Veränderung verantworten. Das Training arbeitet an echten Vorhaben, mit Übungen statt Vortrag. Die Bausteine:

01	**Veränderung psychologisch verstehen** Befürchtungen, Verlust und Unsicherheit: Was passiert in Ihrem Bereich gerade?
02	**Bedürfnisse erkennen und sichern** Autonomie, Kompetenz und Verbundenheit als Prüfstein für Ihre Maßnahmen.
03	**Kultur verstehen und beeinflussen** Kultur und Zielbild sichtbar machen, Signale des eigenen Verhaltens erkennen.
04	**Wirksame Hebel bedienen** Vorbild, Verständnis, Fähigkeiten, Strukturen: Wo setzen Sie an Ihrem Vorhaben an?
05	**Zuversicht aufbauen und ausstrahlen** Eigene Zuversicht stärken, Sprache für Ziel, Weg und nächsten Schritt üben.
06	**Transfer** Nächste Schritte für die kommenden 30 Tage und ein festes Team-Review.

Das nehmen Sie mit

- ein Bild davon, was in Ihrem Team gerade passiert und was es braucht
- Fragen und Werkzeuge, mit denen Sie Maßnahmen auf Bedürfnisse und Kultur prüfen
- eine Einschätzung, welche Hebel bei Ihnen am meisten bewirken
- Methoden, Ihre Zuversicht zu stärken, und eine Sprache, die Orientierung gibt
- Arbeitsblätter für den Alltag

Format: 1 Tag oder 2 halbe Tage mit Praxisphase dazwischen, plus Booster (60 Minuten) sechs Wochen später.

Ort: vor Ort oder online. **Investition:** Auf Anfrage

Was das Training nicht ist

Kein Motivationsseminar, das Unsicherheit wegredet. Hindernisse, die außerhalb Ihres Einflusses liegen, werden benannt und eskaliert, nicht wegtrainiert.

Warum dieser Aufbau

Die Forschung zeigt, dass sich Zuversicht und der Umgang mit Veränderung trainieren lassen. Die Effekte sind in vielen Studien moderat und hängen davon ab, ob an echten Vorhaben geübt und in den Alltag übertragen wird. Deshalb arbeiten Sie an realen Vorhaben, mit Praxisaufträgen und Begleitung.

Nächster Schritt für das Training

Vereinbaren Sie ein unverbindliches Kennenlernen mit mir: lukas.entezami@pro-m.eu**.**