

Perfekt für  
Experten aus dem  
People Management  
& Transformations-  
Enthusiasten

Damit aus Veränderung  
Erfolg wird.



## Transformation - überall und durchgehend schneller

Der Erfolg von heute ist trügerisch. Disruption lauert an jeder Ecke.

In den sich immer schneller und radikaler verändernden Bedingungen muss sich eine Organisation fluide mitbewegen. Sonst entsteht Stillstand.

Das Gegenteil von Unternehmen. Agilität scheint dabei das Zauberwort der Stunde. 'Being agile' genügt dabei nicht. Ohne Resonanz, Sinn und vor allem Veränderungskompetenz versagen die besten Methoden.

## Auf das People Management kommt es an

Das HR Management ist gefragter denn je. Zentral verantwortlich, Transformationen umzusetzen. Und das mit maximaler Wirkung. Der Erfolg von Veränderungsprozessen hängt von weit mehr ab als nur vom Einsatz der richtigen Methoden. Um hochkomplexe dynamische Transformationsprozesse erfolgreich im Unternehmen zu orchestrieren braucht es im People Management zweierlei: State of the Art Change Know how und eine ganzheitlich-systemische Haltung. Weil Unternehmen keine trivialen Maschinen sind. Sondern komplexe, dynamische, soziale Gebilde. Mit echten Menschen.

Das NAVO ChangeLAB vermittelt systemische Change Kompetenz. Also neues Wissen für neues Handeln. Von People Experten für People Experten. Praxisnah. Substantiell. Kompakt. Wirkungsvoll.

Veränderung passiert. So oder so.  
Systemische Change Kompetenz im  
People Management macht aus  
Veränderung Erfolg.

### Wie wir Kompetenz verstehen

Wissen

Können

Wollen

Dürfen



## Transformation beschäftigt mich Tag für Tag.

Lea, 35 Jahre,  
BWLerin.

Verfechterin für eine  
moderne Unternehmens-  
Kultur, um talentierte  
Mitarbeiter zu gewinnen.

HR Teamleiterin Mittelstand



„Mein Geschäftsführer hat mich gebeten, neue Arbeitsformen bei uns zu etablieren. Das ist jedoch mehr als der Aufbau eines Kickers. Ich möchte mich zeigen und Impulse setzen. Aber wie überzeuge ich unsere manchmal bequemen Leader, mich dabei zu unterstützen?“

Stefan, 43 Jahre,  
Psychologe.

Fan von guter Arbeit, die  
Spaß macht.

Globaler People &  
Culture Partner  
eines DAX Konzerns



„Als globaler HR Partner kenne ich unsere Vision und die Herausforderungen der nächsten Jahre. HR wird eine erfolgskritische Rolle spielen. Wir stehen im Fokus. Ich möchte mich, HR und mein Team besser positionieren, damit wir unsere Leader wirkungsvoll beraten und begleiten können.“

Betty, 39 Jahre,  
Naturwissenschaftlerin.

Neugierige Netzwerkerin,  
die jeden kennt.

Change-Lead für ein  
wichtiges Transformations-  
projekt



„Ich sehe, wie schwer es ist, Change wirkungsvoll und erfolgreich zu begleiten und zugleich den Erwartungen all meiner Stakeholder gerecht zu werden. Ich möchte meine Change-Toolbox auf den neuesten Stand der Dinge bringen und auf allen Ebenen Wirkung erzeugen. Denn Change wird uns immer begleiten.“

Laurent, 47 Jahre,  
Jurist.

Arbeitsrechtler und Freund  
klarer Prozesse.

Bereichs-HR-Head einer  
Unternehmensgruppe, die  
sich organisatorisch neu  
aufstellt

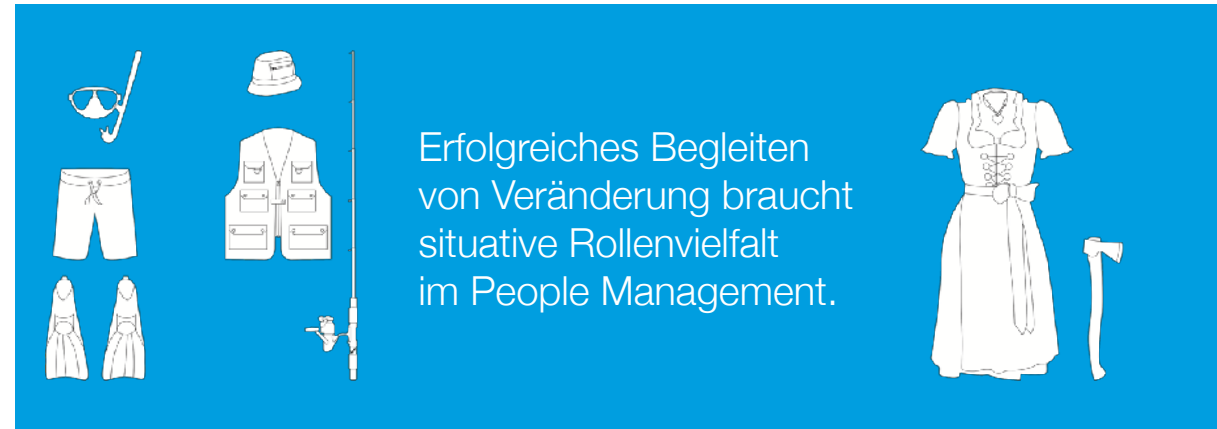


„Als HR Head werde ich zusätzlich zu meiner Rolle ein Projekt übernehmen und die anstehende Restrukturierung leiten. Ich kann Projekte aus der legalen und technischen Sicht managen und möchte zusätzlich mein Change-Know how erweitern. Insbesondere der Erfahrungsaustausch mit anderen ist mir wichtig.“

## Unser gemeinsames Ziel: Sie entwickeln Transformationskompetenzen

- > im Initiieren, Umsetzen und professionellen Steuern von Veränderungsprozessen werden Sie als People Manager zum wirkungsvollen Change Dirigenten in Ihrer Organisation
- > in der eigenen Selbstführung steuern Sie durch professionelle Rollengestaltung sich und andere souverän durch die Transformation
- > mit zuverlässig wirkenden Methoden des systemischen Change Managements erweitern Sie Ihren Methodenkoffer
- > durch höchsten Praxisbezug: Von Anfang an arbeiten Sie im Change**LAB** an Ihren eigenen Praxisfällen und entwickeln im Lernkontext wirkungsvolle Lösungen! Die Theorie wird sofort zur Praxis. Wissen zu Können
- > als systemischer Transformations-Gestalter lernen Sie die Kunst, aus Problemen und Widerständen Lösungen zu zaubern. Im und durch den Change. Und durch die eigene Haltung

Die Spielregel für Wirksamkeit.  
Systemisch handeln.



### Was Sie erwartet

- > den doppelten Mix an höchst fundiertem Transformations Know how aus 2 Perspektiven: HR intern + Beratung extern. Direkt aus der Praxis für Ihren Change Alltag
- > Werkzeuge, die Sie sofort anwenden - durch die Arbeit an Ihren konkreten Praxisfällen und Fragestellungen
- > State of the Art Didaktik: experience based learning, basierend auf neuesten Erkenntnissen der Neuropsychologie und Lernforschung
- > interaktive, spannende, inspirierende Theorie-Impulsvorträge, Praxis-Demos und gemeinsame Arbeit an Ihren Fällen
- > einen intensiven Austausch mit HR Kollegen und die Möglichkeit zum Peer-Lernen im Rahmen der Gruppenarbeiten
- > die physische Begegnung und der Austausch mit anderen People Experten an einem lernoptimierten Veranstaltungsort





## Damit Sie wissen was Sie tun!

### Vorgespräch - ich packe meinen Koffer ...

Veränderung startet bei mir selbst

Lernen - Verändern - und was das ganze mit mir zu tun hat.  
Meine Anliegen - wofür ich am ChangeLAB teilnehme.

### ChangeLAB 1 - Wirkmuster erkennen und nutzen

Systemisches Mindset für wirksamere Lösungen

Change ≠ Change - auf den Kontext kommt es an.  
Diagnose - aber anders. Resonanz erzeugt Energie.  
Werkzeuge helfen. Haltung noch mehr.  
Purpose - wofür das ganze?  
Wir arbeiten agil - deshalb können wir auch Change. Wirklich?

### ChangeLAB 2 - Transformation effektiv gestalten

Change erfolgreich steuern

Dirigieren statt steuern - von Orchestern lernen.  
Choreografie anstatt Roadmap - immer schön agil bleiben.  
Authentische Change Kommunikation ist das A&O.  
Glaubenssätze und Macht - frohes Stolpern!  
Prima Plan - wären da nur die Emotionen nicht gewesen.  
Erfolge messen. Und würdigen. Nur so verändert sich was.

### ChangeLAB 3 - HR als kompetente Change Umsetzer

Wenn nicht HR - wer dann?

Die Rolle von HR - im Change immer den richtigen Hut tragen.  
Kultur ißt ja bekannterweise die Strategie zum Frühstück.  
Neuro Change. Alter Wein in neuen Schläuchen?  
Achtsamkeit - habe ja nicht mal Zeit für mich selbst.  
Coaching. Gibt es an jeder Ecke. Bringt das was?

Garantiert  
in Präsenz.  
Modul 1-3 | je 2 Tage  
Zertifikat 1 Tag

Unsere Gleichung  
für Erfolg.

Power to Change.  
Change to Power.

## Zusätzliche Schmankerl

online 3x2 Stunden

### ChangeLAB virtuell

Ihre Change Fragen - wir antworten - alle.  
Supervision Ihrer Transformationsarbeit  
Tipps und Tricks aus der Beraterkiste

online 2x1 Stunde

### ChangeLAB Coaching virtuell

2 individuelle Coaching Sessions für Ihre  
persönlichen Transformationsanliegen

optional

### ChangeLAB Zertifikat Modul

Forschung zur Organisationsentwicklung  
Präsentation Ihrer Fallarbeit  
Demonstration Ihrer Changekompetenz





## **NAVO Consulting - 20 Jahre Change Erfahrung**

Worum es geht. Neue Lösungen finden sich nicht in alten Denkbahnen. Also hilft es, Perspektiven zu wechseln. Das unüberschaubare Zusammenspiel von Wirkungen und Wechselwirkungen multidimensional zu betrachten. Und Muster zu brechen. In dem Gewohnten und Bewährtes auf seine Funktionalität im Kontext überprüft wird. Um es dort, wo nötig, durch Neues zu ersetzen.

Deshalb geben wir von NAVO keine vorgefertigten Antworten. Weil es sie nicht gibt. Wir stellen lieber die entscheidenden Fragen. Und bieten methodische Hilfe zur Selbsthilfe. So dass sich die benötigte Orientierung wie von selbst einstellt. Und Resonanz in Form von Erfolg auslöst. Denn darum geht es ja letztendlich.



# Am Ende eines bereichernden ChangeLABs voller neuer Erkenntnisse.

**NAVO**  
CONSULTING

*„Ich gehe viel offener und mutiger mit der Herausforderung Change um:  
Denn jeder Widerstand ist (erst mal) nur eine Information!“*

**Globaler HR Leiter**

*„So viel Zusatznutzen hat mich sehr positiv überrascht.“*

**OE-Experte**

*„Das NAVO ChangeLAB hat mir ein gutes, hilfreiches Basis-Know how  
gegeben. Erfahrungswissen und Toolbox - für die Bearbeitung von realen  
Change-Fällen. Vor allem aber eine ganzheitliche, neugierige und effektive  
(systemische) Haltung!“*

**HR Personalchef**

*„Ich bin begeistert! Es hat mich persönlich enorm weiter gebracht - und  
zusätzlich eine tiefgreifende Veränderung in meinem Unternehmen gelingen  
lassen. Danke!“*

**Geschäftsführer**