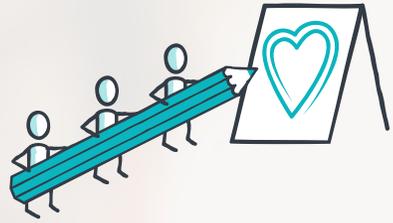


25 Jahre  
Expertise



# Veränderung gestalten – zwischen Unsicherheit, Widerstand und echter Bewegung



**Claudia Thonet**  
AGILE CONSULTING GMBH



# Zwei Tage für einen wirksamen Umgang mit Veränderungsprozessen

Veränderung betrifft heute jedes Unternehmen und sie fordert Menschen auf allen Ebenen heraus. Strukturen, Prozesse und Strategien lassen sich vergleichsweise leicht anpassen, doch die eigentliche Herausforderung liegt tiefer: im Umgang mit Unsicherheit, Widerstand und den Emotionen, die Veränderung auslöst.

## Wenn Veränderung nur Fassade bleibt

Veränderungsprozesse sind zur Konstante geworden. Change Management oder Transformationen werden in Unternehmen ausgerufen, Programme zum Change Prozess gestartet, Maßnahmen und Schritte zur Veränderung umgesetzt und doch bleibt vieles beim Alten. Verhalten, Entscheidungswege und Machtstrukturen ändern sich oft nur äußerlich, während die dahinterliegenden Dynamiken unangetastet bleiben. Digitalisierung, Globalisierung, Generationswandel etc. braucht nicht nur neue Fähigkeiten im Management und in den Teams, sondern auch konkrete Schritte die transparent kommuniziert werden und Räume in denen die Emotionen aufgefangen werden.

Gleichzeitig steigt der Druck von unzähligen Veränderungsprojekten. Zu viele parallele Veränderungsprozesse, knappe Zeitfenster, ständige Erreichbarkeit der Mitarbeitenden. Raum für Innehalten fehlt ebenso wie das informelle Gespräch, das Teilen von Unsicherheit, das spontane Lachen im Büro. Die emotionale Seite der Veränderung bleibt häufig unbesprochen. Ängste, Irritationen, stille Widerstände sie wirken im Hintergrund, oft unbemerkt, aber mit spürbarer Kraft.

Veränderungsprozesse wird zu häufig als technische Aufgabe verstanden – als Veränderungsprozesse, die man steuern kann. Dabei ist immer beides gefragt: eine Veränderung der Strukturen und Rahmenbedingungen, um die Unternehmenskultur in Richtung Flexibilität zu verändern und dadurch einen menschlichen Lern- und Anpassungsprozess zu ermöglichen. Gleichzeitig braucht es auch die innere Arbeit der Führungskräfte, Teams und Mitarbeitenden im Unternehmen um die eigene Veränderungskompetenz zu stärken, die Kommunikation in die gewünschte Richtung zu lenken und innere Veränderungsprozesse anzustoßen.

## Was Veränderung wirklich braucht

Veränderung berührt die Beteiligten. Sie weckt Unsicherheit und Widerstand, Hoffnung und Neugier im Wandel. Menschen reagieren unterschiedlich geprägt von biografischen Erfahrungen, inneren Antreibern und individuellen Bedürfnissen. Auch die Unternehmenskultur ist geprägt und entwickelt eine Eigendynamik die Veränderungsmanagement nicht planbar macht. Diese Vielfalt und Dynamik ist keine Störung, sondern Ausdruck systemischer und menschlicher Integrität. Wer sie versteht, kann Veränderung wirksam gestalten, mit Widerständen umgehen und Change Kommunikation im Management und in der gesamten Organisation erfolgreich gestalten.

In diesen zwei Tagen geht es darum, Reaktionen wie Widerstand einordnen zu können, Modelle und Erfolgsfaktoren zu erkunden, Räume für Klärung zu öffnen und Veränderung als kollektiven Prozess zu begreifen. Dabei steht nicht nur die Begleitung anderer im Fokus sondern auch der Blick auf das eigene Erleben. Denn nur wer sich selbst versteht, kann andere gut durch Veränderung führen.



## Welches Wissen du für deine Umsetzung lernst

- ✓ Ein vertieftes Verständnis für die individuelle Dimension und Herausforderung von Veränderung
- ✓ Sicherheit im Umgang mit Spannungsfeldern, Widerstand, und Themen, die nicht durch Rezepte lösbar sind
- ✓ Prozesse und Strukturen im Unternehmen etablieren, die sich an der Strategie und Dringlichkeit orientieren und Anpassungen der Veränderungsprozesse jederzeit möglich machen
- ✓ neue Wege im Umgang mit emotionalen Reaktionen wie Angst, Ablehnung oder Überforderung
- ✓ mehr Klarheit über eigene Muster im Umgang mit Wandel innerhalb des Change Prozesses
- ✓ Werkzeuge, die helfen, Veränderung menschlich UND wirksam mit Herz zu begleiten, auch ohne formale Macht
- ✓ konkrete Impulse und Lösungen für aktuelle Change-Vorhaben, die im Raum reflektiert und weitergedacht werden
- ✓ kollegialer Austausch während der Veränderungsprozesse, der inspiriert und stärkt
- ✓ Beispiele bei denen Veränderungsprozesse erfolgreich gestaltet wurden



## Was Dich erwartet

Was du in unserer Weiterbildung für deine Veränderungsprozesse mitnimmst:

- ✔ Psychologische Veränderungsphasen erkennen, verstehen und begleiten
- ✔ Unsicherheit sichtbar machen, nicht wegmoderieren  
Widerstand als Teil der Veränderungsprozesse und als Signal begreifen, das Resonanz ermöglicht
- ✔ Veränderungskommunikation mit Klarheit und Substanz gestalten, Gründe für Widerstand verstehen lernen
- ✔ Räume schaffen für Reflexion, Resonanz und Ermutigung innerhalb des Veränderungsmanagement
- ✔ Vom isolierten Change-Projekt zur gelebten Veränderungskultur finden
- ✔ Mitarbeitermotivation in Change aufrechterhalten und den Beitrag jedes Menschen fördern und würdigen
- ✔ Ressourcen klären, Erwartungen steuern, Dynamiken einordnen
- ✔ Warum das 3-Phasen-Modell nicht mehr hilft um Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten, sondern komplexere Phasen im Veränderungsmanagement iterativ ablaufen.



## Für wen eignet sich dieses Training?

Für alle, die nicht einfach Veränderung in Unternehmen managen, sondern Veränderungsprozesse gestalten möchten, mit Bewusstheit, Klarheit und Haltung. Führungskräfte, Projektleitende, Agile Coaches, Menschen mit Verantwortung in Unternehmen. Unabhängig von Titel oder Rolle. Wer Organisationen durch Veränderungsprozesse begleiten möchte, findet hier Tiefe, Impulse und Struktur.

## Einsatzbereiche

Die Weiterbildung richtet sich an Menschen, die Veränderung nicht nur verwalten, sondern gestalten wollen. Typische Einsatzbereiche nach Abschluss des Trainings sind:

- ✓ Change-Management und Transformationsprojekte in Unternehmen
- ✓ Führung von Teams in Zeiten hoher Dynamik
- ✓ Projektmanagement und agile Organisationsentwicklung
- ✓ Kommunikations- und Personalbereiche mit Fokus auf Kulturwandel
- ✓ Begleitung von Veränderungsprozessen in Non-Profit-Organisationen
- ✓ Coaching und Beratung im Kontext von Veränderung und Transformation

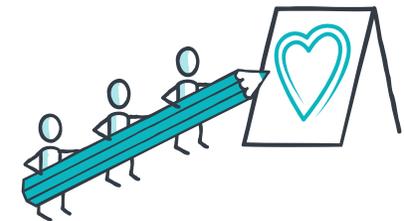
**Die erworbenen Kompetenzen befähigen dich, Veränderungsprozesse wirksam zu begleiten, unabhängig von Branche, Funktion oder Titel.**

## Highlights der Weiterbildung „Veränderung gestalten“

Dieses Training verbindet fundiertes Wissen mit erfahrungsorientierten Methoden. Du arbeitest mit realen Beispielen, reflektierst eigene Muster und erhältst praktische Werkzeuge für deine Projekte. Dabei stehen nicht nur Strukturen, sondern auch die emotionale Seite der Veränderung im Fokus.

- **Praxisnah:** Arbeit an echten Veränderungssituationen aus deinem Umfeld.
- **Intensiv:** Zwei Tage im kompakten Lernraum für Klarheit, Tiefe und Reflexion.
- **Vielfältig:** Methoden von Change-Mapping über Dialogformate bis kollegiale Reflexion.
- **Persönlich:** Klarheit über die eigene Rolle und Haltung im Wandel.
- **Übertragbar:** Konkrete Werkzeuge für die Umsetzung im Unternehmen.

**Das Ziel ist ein Training, das dich befähigt, Veränderung mit Klarheit, Haltung und Menschlichkeit zu gestalten.**





# Nutzen

Veränderung betrifft immer Strukturen und Menschen zugleich. In diesem Training entwickelst du beides weiter: deine Methodenkompetenz und deine persönliche Haltung.

- ✓ Du gewinnst Klarheit im Umgang mit komplexen Veränderungsprozessen
- ✓ Du lernst, Unsicherheit sichtbar zu machen und Widerstände konstruktiv zu nutzen
- ✓ Du stärkst deine Veränderungskompetenz und deine Kommunikationsfähigkeit
- ✓ Du erhältst Werkzeuge, die sofort im Team und in der Organisation einsetzbar sind
- ✓ Du entwickelst deine Haltung weiter und baust Sicherheit in deiner Rolle auf
- ✓ Du gestaltest Veränderung nicht nur organisatorisch, sondern auch menschlich wirksam

So gehst du mit einem klaren Veränderungskompass und neuen Impulsen zurück in deinen Alltag, bereit, Veränderungsprozesse wirksam und mit Substanz zu begleiten.



# Haltung & Werte

Claudia Thonet steht für Klarheit, Mut, Achtsamkeit und Wirksamkeit. Sie ist überzeugt, dass Zusammenarbeit bewusst gestaltet werden kann – durch Sprache, Haltung, Kommunikation und eine klare Moderation.

In der Weiterbildung legen wir großen Wert darauf, nicht nur Techniken zu vermitteln, sondern auch die Haltung der Teilnehmer:innen zu stärken. Dies bedeutet, dass du lernst, empathisch, bewusst und reflektiert in die Moderation zu gehen, Vertrauen aufzubauen und Gruppen auf Augenhöhe zu begleiten.

Durch regelmäßige Reflexion, Feedbackrunden und Selbstanalyse entwickelst du ein tiefes Verständnis für eigene Stärken und Wachstumsbereiche.

Darüber hinaus werden ethische Prinzipien der Kommunikation vermittelt, beispielsweise Transparenz, Fairness und die Förderung von Inklusion in Gruppenprozessen.

**Das Ziel ist eine Weiterbildung „Veränderung gestalten“, die nicht nur methodisches Wissen vermittelt, sondern auch soziale Kompetenz, Selbstbewusstsein und die Fähigkeit zur wertschätzenden Interaktion fördert.**





## Tag 1

### **Die Seite, die keiner sieht – Emotionen in der Veränderung**

- Veränderung begleiten, nicht nur verwalten
- Unsicherheit, Angst und innerer Widerstand als Teil des Prozesses in Organisationen
- „Verweigerung“ als Signal, nicht als Störung, Gründe verstehen
- Präsenz statt Präsentation: Haltung zeigen
- Räume in der Organisation schaffen für Austausch, Mut und Verbindung
- Reflexion als Führungsinstrument, individuell und im Team
- Phasen-Modelle und deren Wirksamkeit



**Trainer:**

Claudia Thonet oder Anja Höhne



## Tag 2

### **Von Reaktion zu Gestaltung – Veränderung wirksam machen**

- Kommunikation mit Tiefe und Dringlichkeit jenseits der Change-Rhetorik
- Zwischen Stabilität und Wandel im Change Management: Wie viel Veränderung ist machbar?
- Ressourcen und Engpässe während der Veränderungsprozesse offen sichtbar machen
- Denkpausen in Veränderungsprozesse einbauen und Reflexionsräume institutionalisieren
- Persönlicher Veränderungskompass für den Transfer in den Alltag
- Praktische Werkzeuge: Change-Mapping, Dialogformate, kollegiale Reflexion



**Trainer:**

Claudia Thonet oder Anja Höhne

# Trainervorstellung



**Claudia Thonet**  
Gründerin/Geschäftsführerin

**Fokusthemen: agile Transformation,  
agile Führung und Teams**

Teambdenken und Agilität zu fördern, ist mein Bestreben als Beraterin, Trainerin und Autorin. Immer wieder erstaunt und beeindruckt mich, wieviel Schaffenskraft entsteht, wenn möglichst diverse Menschen aus unterschiedlichen Bereichen oder Lebenswelten in einem offenen, kreativem Raum gemeinsam neu denken.



**Anja Hoehne**

**Fokusthemen: agile Führung, agile Moderation,  
Kommunikationsdesign, Konfliktmanagement**

Mein Bestreben als Beraterin ist es stets pragmatisch tätig zu sein sowie individuelle Konzepte und Lösungen zu entwickeln, die wirklich zu den Menschen und Organisationen passen, mit denen ich arbeite. Mein beruflicher Weg hat mich über 20 Jahre durch unterschiedliche HR-Bereiche und -Rollen geführt und hat People Development sowie die Begleitung von Transformation in Organisationen, zu meinen großen Themen als Beraterin gemacht.



# Claudia Thonet:

Botschafterin für den agilen Wandel:  
Akademie-Gründerin und Bestseller-Autorin

Teams zu stärken und zu „stretchen“, um neue Handlungsräume entstehen zu lassen und gemeinsam den Blick zu weiten, ist mir eine Herzensangelegenheit. Eine Prise Revolution gepaart mit Sinnstiftung und Achtsamkeit ist für mich der attraktivste Weg in die Zukunft. Deswegen kommt die agile Welt mit divergenten Zirkeln, rollengebundener Führung und selbstorganisierten Teams meinen Werten und Überzeugungen absolut entgegen.



Außerdem schreibt Claudia Thonet über Leadership & Agile Sales Abläufe für die Zeitschrift **Manager Seminare**, das **Change Magazin** und die **Vertriebszeitung** und hat bereits **zahlreiche Bücher** zu beruflicher Entwicklung geschrieben.

**Bestseller-  
Autorin**





# FAQ Weiterbildung „Veränderung gestalten“

## 1. Für wen ist das Training geeignet?

Für Führungskräfte, ProjektleiterInnen, Agile Coaches und alle, die Veränderung in Organisationen in der Praxis begleiten.

## 2. Brauche ich Vorerfahrung im Change Management?

Nein, das Training in Change Management ist für Einsteiger wie für erfahrene Praktiker geeignet.

## 3. Wie praxisnah ist das Training für Veränderungsprozesse?

Sehr praxisnah: Du arbeitest mit eigenen Beispielen an Veränderungsprozessen und reflektierst aktuelle Herausforderungen aus der Praxis für Mitarbeitende und Change Manager.

## 4. Welche Methoden für Change-Prozesse werden eingesetzt?

Unter anderem Change-Mapping, Dialogformate, kollegiale Reflexion und Modelle aus der Organisationsentwicklung.

## 5. Wie lange dauert das Training im Change Management?

Zwei Tage, jeweils mit intensiven Einheiten um Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten und Mitarbeiter mit zunehmen, Übungen und Reflexionsphasen um die Fähigkeiten zu erweitern und die eigenen Ziele zu erreichen.

## 6. Wo findet das Training Change Management statt?

Je nach Termin online oder als Präsenzveranstaltung, Ort wird bei den Terminen bekanntgegeben.

## 7. Was ist ein Veränderungsprojekt?

Ein Vorhaben, bei dem man Altes nicht einfach wegwischt, sondern bewusst Neues schafft – vom kleinen Prozess-Update bis zur großen Transformation. Kurz: Veränderung mit Plan, nicht nur Chaos mit Flipchart.

## 8. Was bedeutet „Definition“ in diesem Kontext?

Die klare Antwort auf: „Worum geht's hier eigentlich?“ Wer die Veränderung nicht definieren kann, macht schnell alles – und damit nichts.



### 9. Wie werden schwierige Situationen trainiert?

In praxisnahen Übungen lernst du den Umgang mit Zielkonflikten, Störungen, Widerstand und emotionalen Spannungen, um sie konstruktiv zu moderieren.

### 10. Warum sprechen wir von „Energie“?

Weil Veränderung keine PowerPoint-Präsentation ist. Sie lebt von Momentum, Zielen, Begeisterung und Ausdauer. Ohne Energie bleibt jede noch so gute Idee ein Post-it an der Wand.

### 11. Welche Rolle spielen die Menschen?

Die Hauptrolle. Immer. Veränderung scheitert nie an Excel-Sheets, sondern daran, dass Menschen nicht abgeholt wurden. Es braucht also den Veränderungsprozess-Mitarbeiter.

### 12. Wer sind die Beteiligten?

Alle, die von der Veränderung betroffen sind – von der Geschäftsführung bis zur Praktikantin. Und ja: auch die skeptische Kollegin aus dem Controlling gehört dazu.

### 13. Welche Gründe gibt es für Veränderung?

Technologie, Markt, Digitalisierung, Kunden, Führung, Kultur, ... oder schlicht: „Weil es so wie bisher einfach nicht mehr in Unternehmen funktioniert.“ Veränderung ist kein Hobby, sondern eine Notwendigkeit.

### 14. Gibt es einen Satz, der Veränderung auf den Punkt bringt?

„Veränderung ist die einzige Konstante – und die größte Chance.“

### 15. Wie bringt man Veränderung zum Leben?

Indem man sie nicht nur ankündigt, sondern vorlebt. Veränderung beginnt im Alltag, in Meetings, in Gesprächen – überall dort, wo Menschen Haltung zeigen.

# Wir beraten Dich gern

Wenn du Fragen hast oder nicht sicher bist, ob die Master Class für dich das Richtige ist, vereinbare mit uns ein kostenloses Kennenlerngespräch.

Gespräch vereinbaren



**Für Rückfragen zur Organisation:**

Ansprechpartnerin Tanja Leiska

 [tanja@claudiathonet.de](mailto:tanja@claudiathonet.de)



**Für Rückfragen zu Inhalten:**

Ansprechpartnerin Claudia Thonet

 [claudia@claudiathonet.de](mailto:claudia@claudiathonet.de)



## Termine und Preise auf Anfrage

**Ort:** Online oder Präsenz in Berlin

**Inhouse-Trainings:** maßgeschneiderte Programme für Teams und Organisationen

Für Selbstzahler, Start-up-Unternehmen und Studenten gewähren wir auf Anfrage Rabatte.

Sprich uns gerne an: [tanja@claudiathonet.de](mailto:tanja@claudiathonet.de)

# Kontakt



**Claudia Thonet**  
AGILE CONSULTING GMBH



**Büro Prenzlauer Berg:**

Ahlbecker Straße 2

10437 Berlin

Telefon: 0179 394 67 91

E-Mail: [info@claudiathonet.de](mailto:info@claudiathonet.de)

Website: [www.claudiathonet.de](http://www.claudiathonet.de)