



ChangeManagement

1. Vorbetrachtung

Wäre das Umfeld eines Unternehmens stabil, so würde dieses auch einen stabilen Zustand finden, in welchem sein eigenes Überleben langfristig gesichert wäre.

Da sich aber das Umfeld in ständiger Entwicklung befindet, ist **Veränderung etwas „Überlebensnotwendiges“**.

Organisationale und infrastrukturelle Veränderungen führen nicht automatisch zu den erwünschten Kultur- und Verhaltensänderungen: selbst wenn auf bewusster, willentlicher Ebene die Beteiligten ein Veränderungsumsetzen wollen, reicht das nicht aus.

Der größte Teil menschlichen Erlebens und Verhaltens wird auf unwillkürlicher und dabei zu einem erheblichen Teil auf unbewusster Ebene erzeugt und umgesetzt.

Einer der Gründe warum Veränderungsprozesse aus Sicht der Beteiligten scheitern, ist die erlebte **Diskrepanz zwischen der linearen Planung des Prozesses und der tatsächlich volatilen Prozessentwicklung**.

Inwieweit Veränderungsprozesse **gelingen**, ist in gewissem Sinne eine Frage erfolgreichen „Erwartungsmanagements“, der Kooperationsbereitschaft und die erlebten zugänglichen Fähigkeiten und Kompetenzen der Beteiligten.

2. Komplementärer Ansatz

Wir sind daher überzeugt, dass für eine erfolgreiche Umsetzung von Veränderungsprojekten neben der Struktur- und Prozessanalyse weitere Felder betrachtet werden müssen - dabei stehen insbesondere die Themenfelder Wissen, Kompetenz, Kooperation, Kommunikation und Führung im Mittelpunkt.

Vor diesem Hintergrund gestalten wir einen Veränderungsprozess, der einerseits Potenziale für Kooperations- und Synergieeffekte hervorbringt und andererseits die "hinter" den Organigrammen liegenden Strukturen berührt.





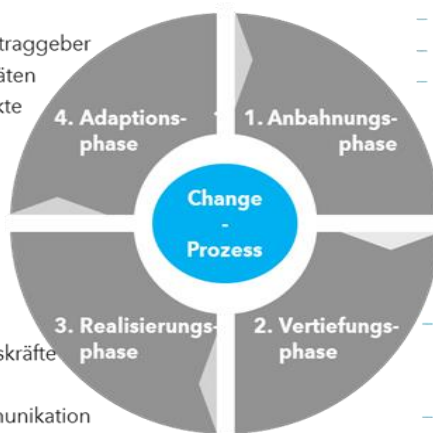
ChangeManagement

3. Angestrebte Wirkung

- Die Abwicklungszeit vom Veränderungsvorhaben würde kürzer werden.
- Die Glaubwürdigkeit der Leitung im Change-Prozess würde erheblich steigen, denn diese ist immer auch Teil und Vorbild im Change.
- Die Steuerbarkeit von Change würde systematisch erhöht.
- Sicherstellen, dass alle Betroffenen den Veränderungsbedarf verstehen und auf die Folgen vorbereitet sind.
- Zusammenwirken innerhalb der Organisation wird verbessert.

Skizziertes Kundenbeispiel:

- Identifikation, Bewertung potenzieller Risiken und Hindernisse
- Evaluierung des Change-Prozesses
- Rückkopplung mit Projektleitung, Auftraggeber
- Ableitung und Anpassung der Aktivitäten
- Vereinbaren der Change-Schwerpunkte



- Aufnahme/Berücksichtigung von Vorerfahrungen
- Intensiver Austausch mit relevanten Stakeholdern
- Ausprägung des Change-Managements
- Kriterien der Erfolgsbewertung
- Aufbau des Change-Teams

- Ausbildung der Multiplikatoren
- Veränderungskompetenz für Führungskräfte
- Begleitung Schnittstellenworkshops
- Kontinuierliche Information und Kommunikation
- Hierarchieübergreifender Diskurs
- Qualifikations- und Wissenstransfer

- Kulturanalyse (Beobachtung + Befragung):
 - Regeln, Selbstverständnisse
 - Stärken, Potenziale, Bedürfnisse
- Sparring / Coaching von Schlüsselpersonen
- Informations- und Kommunikationsprozess
- Multiplikatoren gewinnen
- Integration existierender Leitbilder

KONTAKT:

Robert Dörzbach: 0173 - 6619827
r.doerzbach@newandable.com

Michael Jungen: 0172 - 7142539
m.jungen@newandable.com

www.newandable.com

= Erfolgreicher führen bei hoher Varietät.
 = Verbesserung der Stressregulation.
 = Die Organisation baut ihr eigenen Expertenwissen weiter auf und kann Change Prozesse selbst „erledigen“.