



Change Management bei der Einführung neuer Arbeitswelten

Eine neue Bürostruktur führt nicht automatisch zur gewünschten Verbesserung. Wirkungsvolles Change Management unterstützt die gelungene Transformation.

AUSGANGSSITUATION:

Kunde: großer Energieversorger, rund 20.000 Mitarbeiter, Jahresumsatz 20 Mrd. €

Herausforderung: Inhaltliche und kulturelle Neuaufstellung im Rahmen der Energiewende.

Aufgabe: Konsolidierung der Standorte in Verbindung mit Umbau der zentralen Büroflächen in neue Arbeitswelten.

Unterstützung new&able: Begleitung des Change- und Projektmanagements

ERGEBNIS:

- = Stärkung der Akzeptanz für die Situation und Verständnis für das Vorhaben
- = Vorbereitung der Handelnden auf die Arbeit in den neuen Arbeitswelten
- = Reduzierung von Gerüchten und Spekulationen
- = Überführung von skeptischen Blickwinkel in konstruktive Sichtweisen
- = Proaktive und umfangreiche Informations- und Kommunikationspolitik
- = Strukturierte Evaluierung und Bewertung von Testflächen

PROJEKTUMSETZUNG:

Aufbauend auf die Ausgestaltung der neuen Arbeitswelten mit offenen Strukturen und flexiblen Modulen für unterschiedliche Tätigkeiten und Situationen wurde durch new&able ein umfangreiches Change- und Kommunikationskonzept entwickelt.

Dabei wurden anhand des Informations- und Kommunikationsbedarfs in den jeweiligen Phasen des Umsetzungsprozesses spezifische Maßnahmen für alle relevanten Stakeholder im Unternehmen erarbeitet.



Grundlage dafür bildet das new&able-Phasenmodell, das den Veränderungsprozess der Führungskräfte und Mitarbeiter berücksichtigt.

Bei der Entwicklung der spezifischen Maßnahmen legt new&able besonderen Wert auf die enge Einbindung

der Führungskräfte und Mitarbeiter in den Planungsprozess. Damit können die individuellen Bedürfnisse der Abteilungen im Rahmen der standardisierten Arbeitsweltenkonzeption bestmöglich abgebildet werden.

Durch die zentrale Rolle der Führungskräfte als Multiplikatoren wurden diese intensiv auf die neue Situation des Führens in offenen Strukturen vorbereitet. Die Begleitung der Mitarbeiter reichte bis zur Ausbildung von Startbegleitern, die für die Weiterführung der Change-Maßnahmen im täglichen Arbeitsumfeld verantwortlich sind.

Neben dem Change- und Kommunikationsmanagement hat new&able auch das Projektmanagement und die Projektsteuerung des Projektes zur Konzeption der neuen Arbeitswelten übernommen.

KONTAKT:

Christoph Urschel
Tel. 0175 269 7872, c.urschel@newandable.com

Friederike Grill
Tel. 0171 335 7844, f.grill@newandable.com
www.newandable.com

Was das Change Management bei neuen Arbeitswelten erfolgreich macht:

- = Starke Präsenz im Unternehmen
- = Einbindung interner Multiplikatoren
- = Transparente Evaluierung und kontinuierliche Verbesserung
- = Der richtige Mix aus Standardisierung und Individualisierung
- = Bereitstellung ausreichender Ressourcen