

CHANGEMANAGEMENT

Den Wandel gestalten

Erfolgreiches Veränderungsmanagement berücksichtigt sowohl die harten Faktoren des Veränderungszieles als auch den Faktor Mensch. Dies erfordert von den Veränderungsträgern ein hohes Maß an fachlicher und sozialer Kompetenz.

Die systemische Beratung legt Wert darauf, alle Beteiligten des Veränderungsprozesses zu erkennen und sie unter Berücksichtigung ihrer unterstützenden oder hemmenden Funktion adäquat einzubinden. Erleben sich die Mitarbeiter als Beteiligte von Veränderungen, so werden sie zu Veränderungsträgern, die als Promotoren in der Organisation wirken. Auf diese Weise wird unternehmerische Verantwortung in allen Bereichen des Unternehmens zur Selbstverständlichkeit.

Vier Schritte zur erfolgreichen Veränderung

1. Vision

Erfolgreiche Veränderungsprojekte beginnen mit einer klaren und ansprechenden Vision. Gute Visionen sprechen uns auf der rationalen und emotionalen Ebene an. Sie überzeugen uns, erzeugen Bilder und geben uns ein gutes Gefühl.



2. Kommunikation

Sicherheit ist eines unserer wichtigsten Bedürfnisse. Veränderungen erzeugen jedoch Unsicherheiten. Diesen kann durch transparente und persönliche Kommunikation zu Beginn und während des Veränderungsprojektes begegnet werden.

3. Beteiligung

Die Vision definiert das „wohin“. Um das „wohin“ auf die Handlungsebene zu übertragen bedarf es konkreter Ziele, die das „wie“ der Veränderung definieren. Empfehlenswert ist es, die Mitarbeiter bei der Ableitung der konkreten Ziele zu beteiligen. Dies führt dazu, dass die Mitarbeiter ihren Beitrag erkennen, Verantwortung übernehmen und zu Beteiligten der Veränderung werden.

4. Training & Coaching

Häufig ist es erforderlich Mitarbeiter für die

Anforderungen der Veränderung zu qualifizieren bzw. ihnen Unterstützung in der Umsetzung zur Verfügung zu stellen. Training und Coaching sind hier adäquate Mittel.

Erfolgsfaktoren

- > Klare und attraktive Vision
- > Transparente Kommunikation
- > Aufzeigen der Handlungsnotwendigkeit
- > Werben für die Vorteile der Veränderung
- > Beteiligung der Mitarbeiter
- > Change Design als Roadmap
- > Qualifizierung der Mitarbeiter
- > Unterstützung durch das Management

Die WandelRaum Change Roadmap

Die WandelRaum Change Roadmap beschreibt das konkrete Vorgehen von WandelRaum in Ihren Veränderungsprojekten.



1. Projekt Kick-off

Hier geht es darum, den Auftrag des Veränderungsprojektes zu definieren und die Projektorganisation aufzubauen.

2. Situationsanalyse

In dieser Phase wird das Projektumfeld (Stakeholder) analysiert. Wichtig ist hier besonders das Management auf die Verän-

derung einzuschwören.

3. Wandelkonzept

Im Visions- und Strategieworkshop wird die Veränderungsvision erarbeitet. Im Wandelkonzept werden darüberhinaus die daraus abgeleiteten Veränderungsziele beschrieben. Ein Change Design definiert die konkreten Interventionen und Maßnahmen in der Umsetzung.

4. Kommunikation

Die Veränderung wird an die Stakeholder kommuniziert. Die Mitarbeiter werden durch das Aufzeigen der Handlungsnotwendigkeit mobilisiert. Das Projektmarketing wirbt für die Vorteile der Veränderung.

5. Implementierung

Beteiligung der Mitarbeiter durch konkrete Umsetzungsziele. Coaching und Training der Veränderungsträger. Qualifizierung der Mitarbeiter.

6. Evaluierung

Feiern der Erfolge. Lessons Learned. Monitoring des Wandels.

WandelRaum Leistungen

- > Beratung zu Ihren Veränderungsprojekten
- > Moderation von Workshops
- > Changemanagement Training
- > Coaching der Führungskräfte

Kontakt

Gerne erläutere ich Ihnen mein Angebot in einem persönlichen Gespräch.

Christoph Bauer

christoph.bauer@wandelraum.de

+49 (172) 949 55 02

www.wandelraum.de