

Change Management: Veränderungen in Unternehmen aktiv begleiten



Gewohnheiten schaffen Trampelpfade im Gehirn. Gewohnheiten sind „billig“ und stoffwechselphysiologisch kosten sie weniger.

Dennoch sind wir nicht Sklave unserer Gewohnheiten, denn jedes Muster ist modulierbar!

Change Management ist der gezielte Prozess der Veränderung im Unternehmen. Während diese Veränderung verschiedene Aspekte betreffen kann, steht an ihrem Anfang immer das gleiche: Mitarbeiter, die sich darauf einlassen, ihre Gewohnheiten zu ändern.

Ansprechpartner

Marco Bueno

Junior Consultant– GCS Consulting GmbH

E-Mail: bueno@gcs-consulting.de

Tel.: +49 89 8913650



Was ist Change Management im Unternehmen

Change Management ist die zielgerichtete Analyse, Planung, Realisierung, Evaluierung und laufende Weiterentwicklung von ganzheitlichen Veränderungsmaßnahmen in Unternehmen.

In Unternehmen gibt drei Arten von Veränderungen:

1. Veränderungen in der Aufbauorganisation

- Strukturen
- Reorganisation

2. Veränderungen in der Ablauforganisation

- Prozesse
- Rollen & Zuständigkeiten
- Aufgaben

3. Veränderungen in den sozialen Gefügen

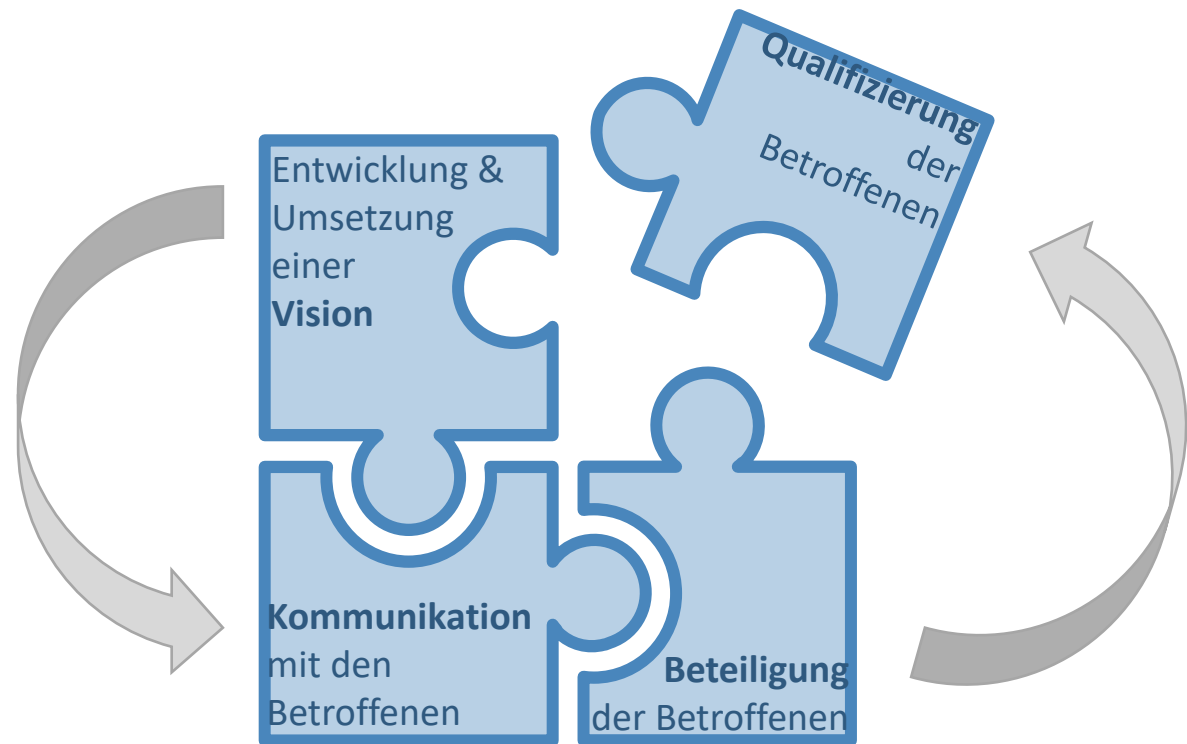
- Werte der Zusammenarbeit
- Führungsinstrumente
- Aufgaben

Change Management bedeutet sowohl die fachliche wie auch vor allem die überfachliche Seite professionell zu steuern.

Fachliche Veränderung: Gute Planung und Umsetzung

Überfachliche Veränderung: Akzeptanz und Mittragen

Bausteine des Change Managements



In der Praxis tragen vier Faktoren zur erfolgreichen Umsetzung der jeweiligen Veränderungsmaßnahme bei. Neben einer konkreten Vision spielt vor allem die Kommunikation mit und die gezielte Einbeziehung der betroffenen Mitarbeiter eine entscheidende Rolle.



Visionen & Ziele

Für die Gestaltung eines funktionierenden Veränderungskonzepts und vor allem auch der Überzeugung der Mitarbeiter, die Veränderung mitzugehen, sind klare Ziele und eine Vision unabdingbar.

Dabei müssen diese

- vorstellbar,
- wünschenswert,
- fassbar,
- fokussiert,
- flexibel,
- und kommunizierbar sein.

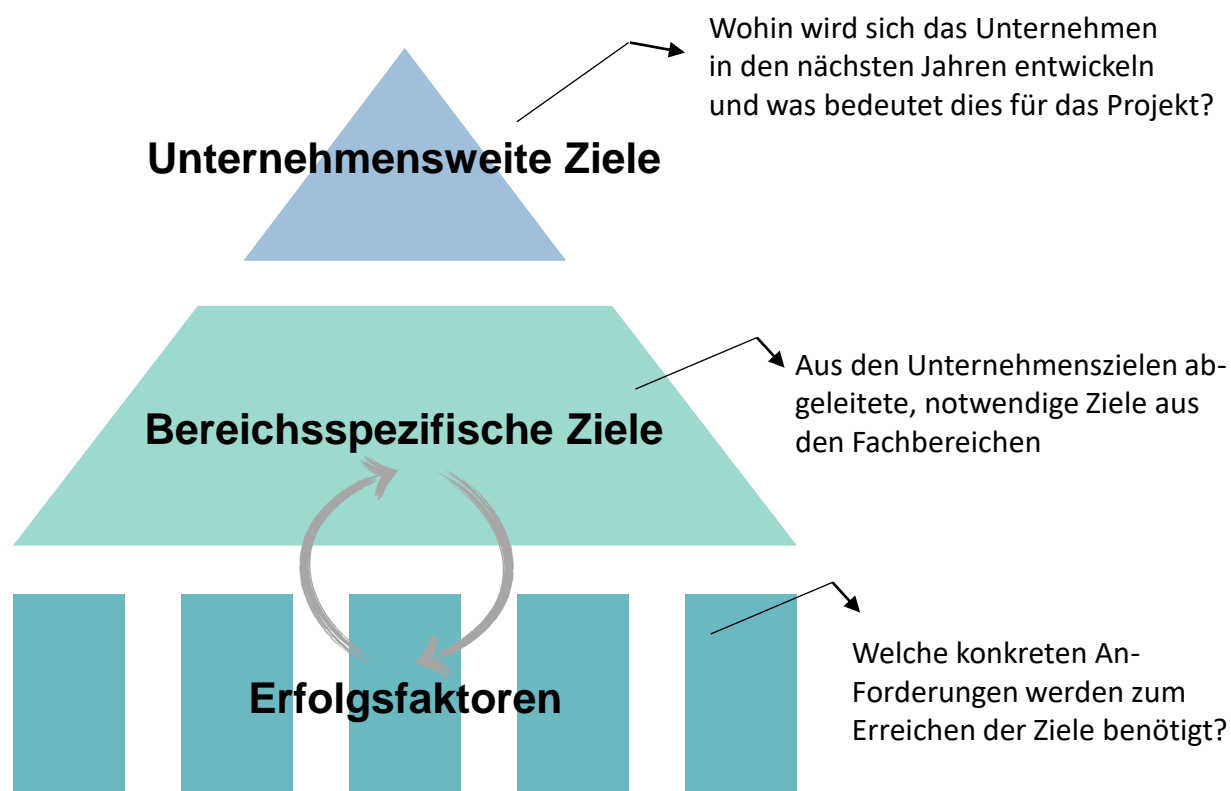
Wie wird nun die Vision zu einer Mission?

Mission Statements!

Sie sind kurze und klare Formulierungen des Großen und Ganzen und wirken wie eine Werbebotschaft für die Veränderung.

Vor allem aber machen Sie die Vision greifbar und helfen den Mitarbeitern dabei, sich mit der Veränderung zu identifizieren.

Für die Ermittlung einer Vision sind zuerst die Ziele eines Veränderungskonzepts wichtig.





Beteiligung schaffen

Die Einbindung der Mitarbeiter ist eine essentielle Voraussetzung für den Erfolg von Veränderungsprojekten. Um Beteiligung zu schaffen, also das aktive Mitwirken der Mitarbeiter an der Veränderung sicherzustellen, ermöglicht man ihnen die Mitgestaltung neuer Prozesse sowie das Mitwirken bei der Konzepterstellung, Umsetzung und Rollout.

Ziel ist es, Akzeptanz für die Veränderung zu schaffen und die Qualität der Veränderung durch das Wissen und die Erfahrung der Mitarbeiter zu steigern.

Rahmenbedingungen schaffen:

1. Notwendigkeit und Dringlichkeit vermitteln
2. Führungskoalition aufbauen
3. Vision entwickeln

Mitarbeiter einbinden:

4. Vision kommunizieren
5. Hindernisse beseitigen
6. Quickwins zeigen

Nachhaltige Umsetzung sicherstellen:

7. Veränderungen weiter antreiben
8. Veränderungen in Kultur verankern

Welche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung wurden bereits geschaffen und welche müssen noch erarbeitet werden?





Phasen im Change Management

Phase 1: Verleugnung und Ablehnung (Schock)

- Keinen Überblick über den Umfang der Veränderung
- Fehlende Fantasie, sich die eigenen Aufgaben in anderer Form vorstellen zu können

Phase 2: Widerstand

- Verweigerung, keine aktive Teilnahme
- Passiver Widerstand: es werden nur Probleme gesehen
- Unbewusste Ablehnung durch wenig/keine Unterstützung

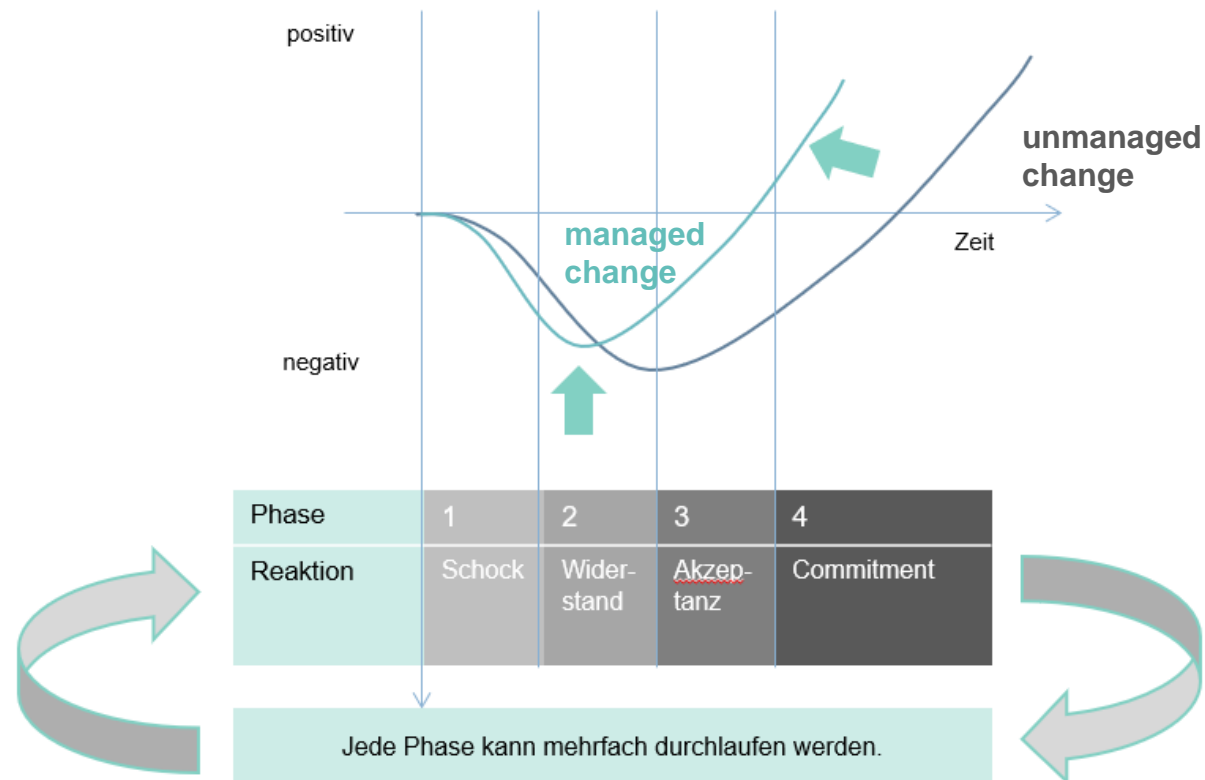
Phase 3: Entdecken von Mehrwert (Akzeptanz)

- Erste Erfolge durch konzeptionelle Ansätze werden sichtbar
- Nach Gewöhnungsphase beginnt gruppendynamischer Prozess

Phase 4: Commitment

- Aktive Mitarbeit
- Motivation durch erfolgreiche Maßnahmenumsetzung
- Konstruktive und innovative Vorschläge und Problemlösungen

Vier Phasen der Veränderung



Mitarbeiter in der Veränderung aktiv zu managen bedeutet, sie inhaltlich abzuholen und dadurch die Phasen der Ablehnung und des Widerstands zu verkürzen. Dadurch werden schneller Akzeptanz und Commitment geschaffen, was den Erfolg der Veränderung maßgeblich beeinflusst.



Fazit

Change is a process, not an event!

Change Management kann die angestrebte Veränderung nur herbeiführen, wenn das Management jeden Mitarbeiter inhaltlich und auf persönlicher Ebene abholt.

Von da an ist ein gutes Miteinander und aktive Beteiligung die Grundlage um sich auf die Veränderung einzulassen, ihr durch ein entsprechendes Mindset eine Chance zu geben. Aktive Beteiligung und klare Ziele sind der Schlüssel zum Veränderungserfolg.

Eine aussagekräftige Vision, klare Ziele und transparente Maßnahmen ebnen den Weg, nicht nur Veränderung, sondern auch Verbesserung zu schaffen.





Kontakt

... wir freuen uns auf Ihre Anfrage:

 **Marco Bueno** | Junior Consultant
bueno@gcs-consulting.de

 **Fahad El-Ouri** | Junior Consultant
el-ouri@gcs-consulting.de

 **Anschrift**
GCS Consulting GmbH
Firkenweg 1
85774 Unterföhring

 **Fon** +49 89 891365 -0
 **Fax** +49 89 891365 -29

 **E-Mail** info@gcs-consulting.de
 **Website** www.gcs-consulting.de