



Change Management

Was ist Veränderungsmanagement, Change Management

Veränderungsmanagement oder Change Management bezieht sich auf Organisationsentwicklung und dient zur Umsetzung von neuen Strategien, Strukturen, Systemen, Prozessen oder Verhaltensweisen.

Warum Veränderungsmanagement

Es handelt sich grundsätzlich um Leistungssteigerung in sich ständig wandelnden Marktgegebenheiten. Veränderungsmanagement wird eingesetzt, um die professionelle Umsetzung der aktuell entwickelten und vermarkteten Konzepte durchzuführen, da Unternehmen sich einer ständigen Veränderung unterziehen müssen, um langfristig am Markt erfolgreich zu sein.

Worauf ist zu Achten

- Veränderungen sind mit Unsicherheit über die Zukunft verbunden.
- Veränderungen können als Gefahren und Risiken wahrgenommen werden.
- Veränderungen können Verwirrung und Demotivierung verursachen.

Frühzeitige Maßnahmen

Im Erfolgsmanagement werden die Betroffenen frühzeitig auf die anstehenden Veränderungen durch umfassende und angemessene Information vorbereitet.

- Mitarbeiter frühest möglich in die Veränderungsprozesse mit einbeziehen.
- Aktionäre und/oder Investoren mit einbeziehen
- Ein Veränderungsmanagement kann Informations- und Schulungsmaßnahmen oder gezieltes Coaching beinhalten.

Damit vermittelt man den betroffenen Mitarbeitern die nötige Sicherheit in dem Prozess. Je stärker die Sicherheit, desto größer die Bereitschaft zur Veränderung. Wenn diese Bereitschaft nicht erzeugt wird, können Widerstände aus der Belegschaft das Projekt zum Scheitern bringen.

Wir stellen das 3-Phasen-Modell von Lewin und Phasen in Change von John Kotter vor.

3-phasen-Modell von Lewin

Phase I Auftauphase (Analyse und Vorbereitung)

- Analyse der Produktlebenszyklusmodelle (wo sind wir auf der Zeitschiene)
- Entsprechen die Erwartungen nicht mehr der Realität (warum und seit wann)
- In wie weit werden altes Verhalten in Frage gestellt und bei Wem. (Ebene).
- Kann die Bereitschaft für Veränderungen entstehen. (Begründungsanalyse)
- Zielsetzung ist Veränderungsbewusstsein zu induzieren bei alle Schlüsselpersonen
- Unfreezing steht dabei bildlich für das Auftauen des bestehenden (eingefrorenen) Gleichgewichtes oder des zuvor erreichten Zustands, der auch wiederum aus einem vorangegangenen Change-Prozess hervorgerufen wurde

Phase II (Bewegungsphase- oder Veränderungsphase)

- Werden Lösungen generiert
- Neue Verhaltensweisen ausprobiert
- Problem wird in Teilprojekten gelöst.
- Der Status-Quo wird verlassen und es wird eine verändernde Bewegung zu einem neuen Gleichgewicht vollzogen.

Phase III (Einfrierphase)

- Dem Wieder-Einfrieren, ist die Implementierung der gefundenen Problemlösungen und damit der zumindest vorläufige Abschluss des Veränderungsprozesses
- Die durchgeführte Veränderungen bedürfen der Stabilisierung und müssen zur dauerhaften Integration in das Gesamtsystem wieder eingefroren werden
- Der neue Gleichgewichtszustand soll so vor der Macht der Gewohnheit geschützt und stabilisiert werden
- Aus „neu“ mach „alt“ im positiven Sinne des Bekannten, Vertrauten und Funktionierenden

Phasen im Change

Nach John Kotter

1. Ein Gefühl der Dringlichkeit erzeugen
2. Mitstreiter finden, eine Führungsallianz bilden
3. Eine klare Vision und Ziele definieren
4. Die Vision kommunizieren
5. Mitarbeiter befähigen, Widerstände zu überwinden
6. Kurzfristige Erfolge ermöglichen und sicherstellen
7. Konsolidieren und weiter treiben
8. Verankern der neuen Ansätze in der täglichen Arbeit/ Praxis

Durch eine methodische Begleitung wird dem Unternehmung die Möglichkeit gegeben, diesen Änderungsprozess zu lernen. Das bedeutet, dass Veränderungen auch Verbesserungen werden und auch in der ganzen Organisation immer wieder reproduziert werden können. Das Veränderungsvermögen eines Unternehmens gehört heute zu einem der wichtigsten Erfolgsfaktoren.

Gerne besprechen wir Details mit Ihnen und unterbreiten Ihnen ein Angebot.

**Fred Stronk -
Interim Management, Business Development & Consultancy**

Glontalstraße 12 a

D-85253 Erdweg/Germany

Tel: + 49 (0) 8138 69 75 05

Fax: + 49 (0) 8138 69 75 02

Mob: + 49 (0) 176 811 255 18

E-Mail: fredstronk@web.de