

Change Management - Begleitung in Veränderungsprozessen

Unternehmen und Organisationen sehen sich vor die Aufgabe gestellt, mehr oder minder umfangreiche Veränderungen vorzunehmen. Umstellungen der internen Organisation, Einführung neuer Software, Kooperation oder Fusion mit anderen Marktteilnehmern, Integration in übergreifende Netzwerke - dies alles bringt Mitarbeiter und Führungskräfte in ein gewisses Spannungsfeld.

In diesen Situationen können in der eigenen Organisation Verhaltensweisen wie Interesse, Zurückhaltung, Skepsis oder Angst auftreten, die Einfluss auf den Erfolg des Veränderungsprozesses haben.

Sichtbar ist nur die Spitze des Eisbergs

Diese Verhaltensweisen treten in den seltensten Fällen offen zutage; man bemerkt lediglich, dass Projekte oder Veränderungsprozesse nicht vorankommen, weil angeblich „sachliche Gründe“ vorliegen.

Doch dies sind oft nicht die wirklichen Ursachen für auftretende Störungen. Die wahren Hindernisse liegen darunter: Eigeninteressen, Betriebsblindheit, Angst, schlechte Erfahrung.

Diese Ursachen kann man kaum beseitigen, aber man kann lernen, sie zu erkennen, mit ihnen umzugehen und vor allem, die darin gebundenen Kräfte freizusetzen für konstruktive Aktivitäten.

Es gilt, die Chancen zu verdeutlichen, die mit einer Veränderung einhergehen, z. B. durch differenzierte Informationspolitik. Dadurch kann die Akzeptanz der Veränderungsmaßnahmen erhöht und damit das Risiko der Ressourcenverschwendung gemindert werden.

Dies ist der Zweck des begleitenden Change Managements, das je nach Umfang der Veränderungen vom Projektteam geleistet oder als eigenständige, temporäre Einrichtung installiert werden kann (Change Manager).

Change Management

Change Management ist eine aktive, gestaltende Kraft im Veränderungsprozess, die von der Projektplanung bis zur erfolgreichen Umsetzung einbezogen werden, ja sogar Einfluss auf die Gestaltung bestimmter Meilensteine erhalten sollte. Außerdem ist Change Management, obwohl es eher „weiche“ Faktoren betrifft, analytisch und konzeptionell angelegt.

Es gilt das „Wie“ der Umsetzung von Veränderungen zu planen und zu steuern einschließlich der notwendigen Kommunikation.

Mein Angebot an Sie

In Fragen des Change Managements kann ich in unterschiedlicher Weise unterstützen. Aufgrund meiner langjährigen Beratungserfahrung kenne ich sowohl die integrierte als auch die eigenständige Ausgestaltung dieser Funktion. Abhängig von der jeweiligen Situation, also Ihrem konkreten Bedarf (Umfang, Zeitdauer, Budget, Veränderungsdruck etc.) eignet sich entweder eine methodische Unterstützung oder mein Einsatz als Change Manager.

Im ersten Fall unterstütze ich das Projekt- bzw. Veränderungsteam bei der Planung von Veränderungsmaßnahmen, bei der Implementierung der Projektkommunikation, bei notwendigen Analysen (z. B. Impact-Analyse, Akzeptanzanalyse) und Reviews.

Im anderen Fall nehme ich dieselben Aufgaben als eigenständiger Change Manager wahr, in Ergänzung zum Team und in Abstimmung mit ihm. Möglicherweise gibt es noch andere Konstellationen, für die eine Lösung zu finden ist.

Um die optimale Konstellation zu finden, ist ein Gespräch zwischen den Verantwortlichen und mir erforderlich, nach dem ich mein Angebot konkretisiere.

Kontakt

Bei Interesse nehmen Sie bitte Kontakt zu mir auf; ich melde mich dann baldmöglichst bei Ihnen.

Elisabeth Laskewitz Unternehmensberaterin

Ludwigstraße 46
44649 Herne

Telefon 02325-559921
Mobil 01703169792
info@elisabeth-laskewitz.de
www.elisabeth-laskewitz.de