



CHANGE – MANAGEMENT

VERÄNDERUNG GESTALTEN – DER MIX MACHT DEN UNTERSCHIED

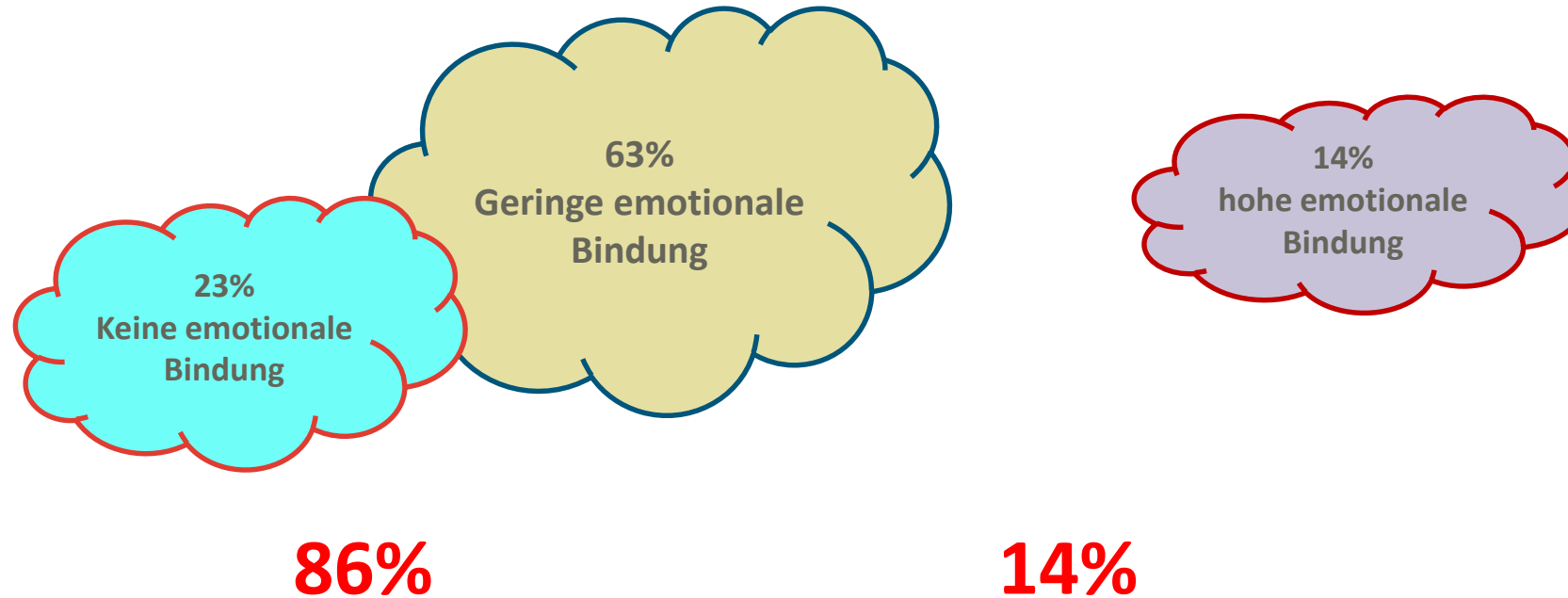
AXEL BUTTERWECK
PROGRAMMLEITER
WANKDORFALLEE 4
CH 3030 BERN

WARUM IST CHANGE – MANAGEMENT SO SCHWIERIG?

CHANGE IST HARTE ARBEIT UND DAS ERGEBNIS ALLES ANDERE ALS GEWISS!

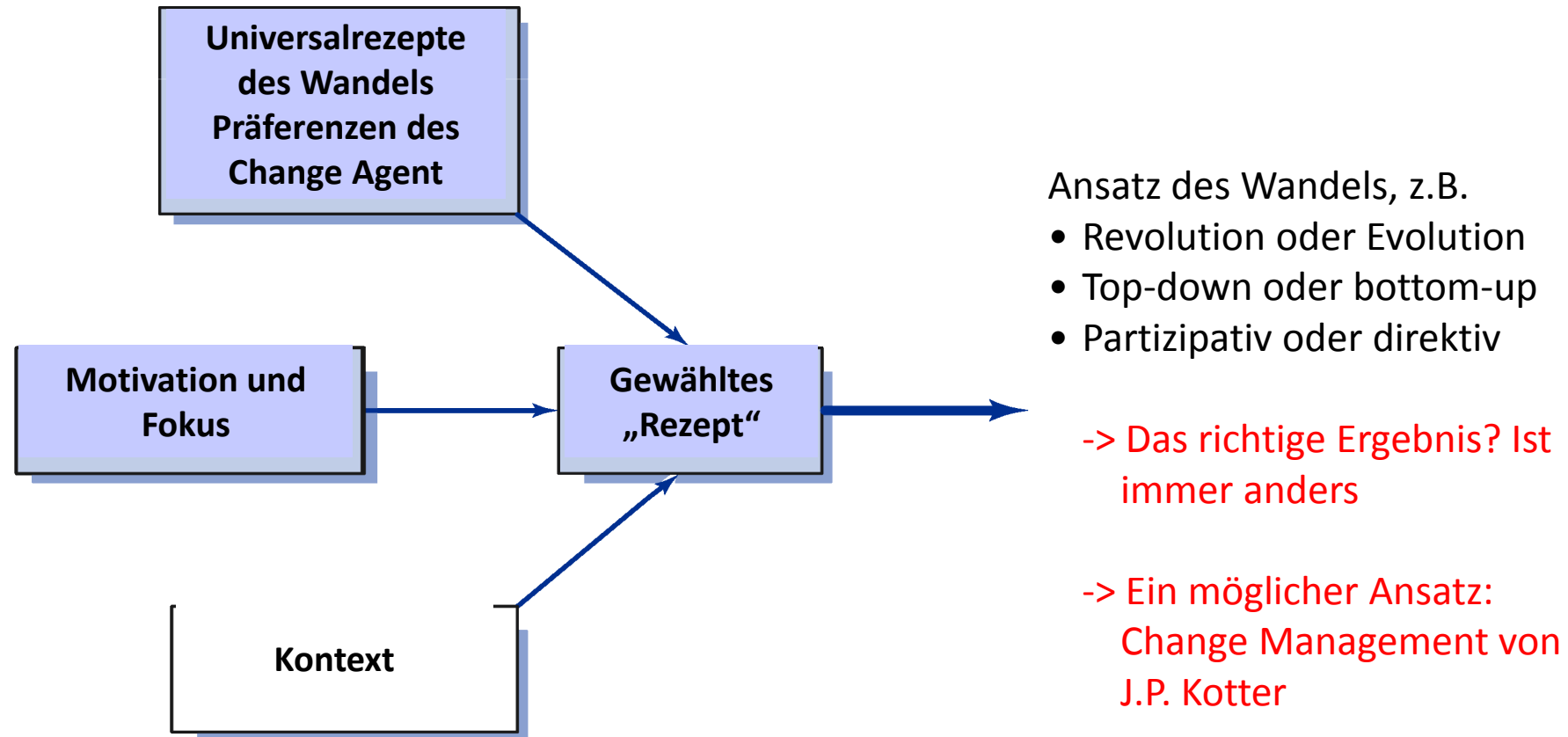


WIE IST DAS COMMITMENT DER MITARBEITER?



Ihre Kollegen/Partner auf dem Weg in den Change

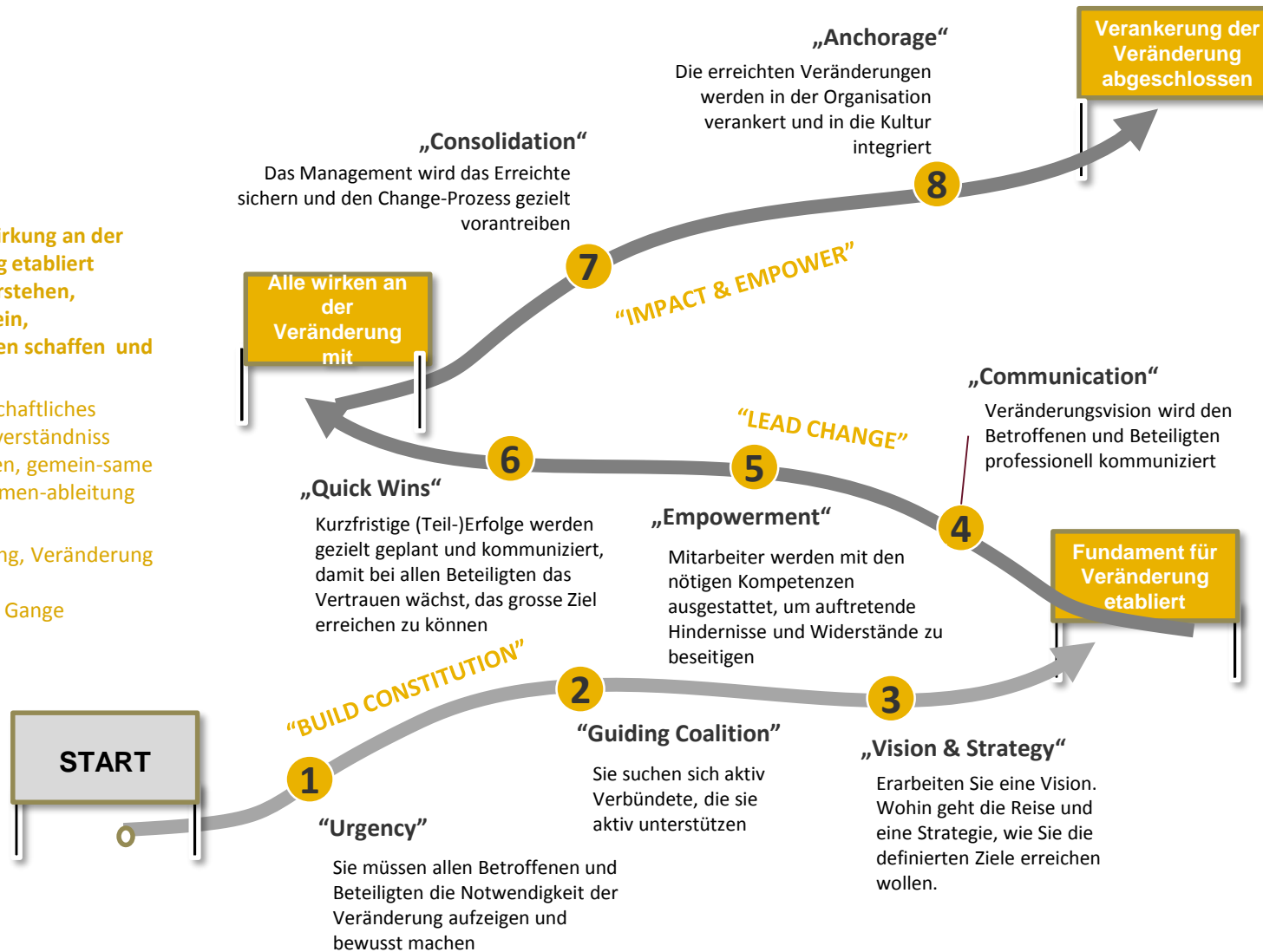
Ein formelhafter Ansatz zum Umgang mit Wandel



Change RoadMap – Nach John P. Kotter «Ein häufig angewandter formelhafter Ansatz» (Vahlen, Oktober 2011)

Breite Mitwirkung an der Veränderung etabliert (Kennen, verstehen, überzeugt sein, Möglichkeiten schaffen und „Tun“)

- ✓ Gemeinschaftliches Problemverständnis geschaffen, gemein-same Massnahmen-ableitung erfolgt
- ✓ Umsetzung, Veränderung („Tun“) in vollem Gange



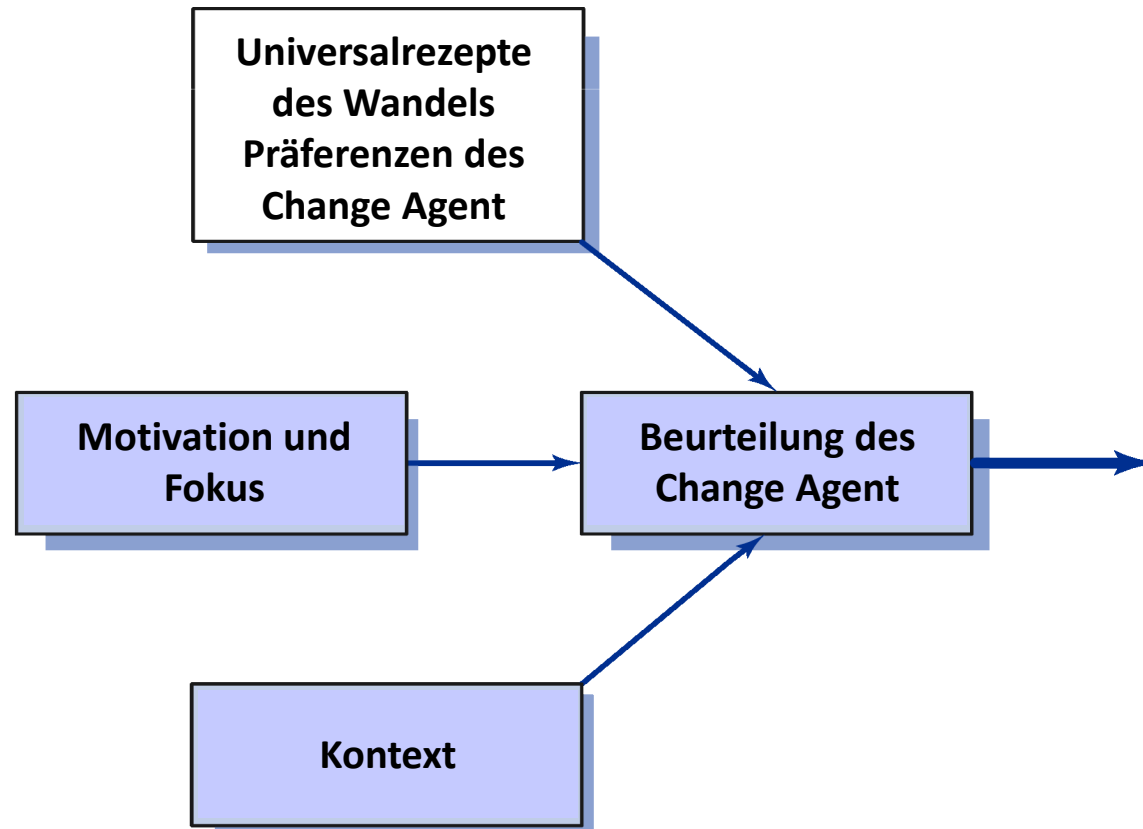
Fortschritt und Verankerung in System und Kultur gesichert

- ✓ Aus- und Weiterentwicklung (persönlicher und gemeinschaftlicher Fähigkeiten) erfolgt
- ✓ Qualität des Change-Projektes im Zeitverlauf geschaffen
- ✓ Change Barometer zur Messung des Fortschritts im Kernteam diskutieren.

Aufbruchstimmung, Offenheit, Bewusstsein der Dringlichkeit erzeugt

- ✓ Erschaffen Sie neue Wirklichkeiten (Veränderung und Zukunft als Chance erkennen und „begreifen“)
- ✓ Decken Sie bestehende und „typische“ Verhaltensmuster/ Gewohnheiten sowie subjektive Wirklichkeitswahrnehmungen auf

EIN KONTEXT-SENSITIVER ANSATZ VON WANDEL



Ansatz des Wandels, z.B.

- Revolution oder Evolution
- Top-down oder bottom-up
- Partizipativ oder direktiv

-> Das richtige Ergebnis?
Immer anders

-> Wichtig sehr gute Kenntnisse
aller Beteiligten

DAS KALEIDOSKOP DES WANDELS / BASIS EINER SOLIDEN KONTEXTANALYSE



„MENÜ“ DER GESTALTUNGSASPEKTE ("CHOICES")



DER RICHTIGE MIX MACHT DEN UNTERSCHIED

UND NICHT VERGESSEN:

- Ist der **Zeitpunkt** reif für eine Veränderung?
- Ist Ihr **Chef** davon **100%** überzeugt?
- Haben **Sie genügend Kollegen/innen**, die Sie unterstützen?
- Ist das **Ziel für alle verständlich** und vielleicht sogar verlockend?
- Erst wenn die **Prozesse neu verankert** sind und alle Veränderungen von allen akzeptiert wurden ist der Change Prozess **nachhaltig abgeschlossen!**
- **Veränderungsprozesse** in der Unternehmenskultur **benötigen Zeit!**
-> Mehr als man am Anfang vielleicht denkt.

**Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit!
Auf Ihren Erfolg im Change Management!**

