



Mit konsequentem Change Management zur „Gesunden Organisation“¹

Die klare Definition

Change Management ist die gezielte und bewusste Gestaltung jedes umfassenden Veränderungsprozesses einer Organisation unter Berücksichtigung aller Interaktionsebenen der beteiligten Menschen

Quelle: Renate Henning & Giuseppe Strina

Das treffende Zitat



Foto: IFGU, Prof. Dr. Siegmар Bornemann, Leverkusen

Die wichtigsten Erfolgsfaktoren

- ▶ Worauf wir bei HRP Heinze Wert legen:
 - “HOT”- approach: first Human, second Organisation, third Technology
bzw. „MOT“- Ansatz: Mensch - Organisation - Technologie
 - Jedes Unternehmen ist speziell zu sehen
 - Gemeinsame Maßstäbe für gelingende Veränderung schaffen
 - Verantwortliche und Mitarbeiter müssen mit einbezogen werden
 - Wichtig für die Motivation sind Quick Wins / Early Earnings
 - Dauerhafte Veränderungsprozesse benötigen mehrere Jahre



- ▶ Was unsere Kunden unterstützt:
 - Engagierter Führungskreis
 - Tragfähiger Lenkungsreis und Prozessverantwortlicher
 - Verständlichkeit und Transparenz des Sinns von beabsichtigter Veränderung
 - Klare Visionen und Zielsetzungen zum Veränderungsprozess
 - Vertrauensbasis zwischen allen Beteiligten
 - Glaubwürdigkeit und vorbildhaftes Führen

Die denkbaren Blockaden

Oft wird unterschätzt, dass jede Veränderung eine enorme emotionale Komponente hat. Veränderungen erschüttern Gewohnheiten und gefährden unser Sicherheitsgefühl. Das so viele Change- Projekte scheitern, liegt selten an der Strategie, sondern an den emotionalen Belastungen. Menschen sind zerbrechlich; wird unsere Welt zu stark erschüttert, verlieren wir das Gleichgewicht.

Deshalb ist es wichtiger, Mitarbeiter im Wandel emotional zu führen, als ihren Kopf mit Zahlen, Daten und Fakten zu füllen. Nur so können sie zu Promotoren des Neuen werden. Wie meinte Machiavelli treffend: „Wer Neues schaffen will, hat alle zu Feinden, die aus dem Alten ihren Nutzen ziehen“. Wer Transparenz im Change Prozess anstrebt, hat oft viele Nebelbombenwerfer, Opponenten gegen sich. Warum sonst verschlechtert sich beispielsweise die PKW- Elektronik trotz Synergie, wenn zwei Automobilriesen fusionieren? William Basie formuliert es so: „Wenn die Hirten sich streiten, merkt man es dem Käse an“.

Emotionen in Umbruchzeiten zu ignorieren kann Rudelbildung provozieren. Die Unzufriedenen können ihre neue Macht missbrauchen, um Ängstliche aufzustacheln. Deshalb müssen Führungskräfte nicht nur ihre Mitarbeiter kennen, sondern auch deren Beziehungen untereinander: Welche Gruppen haben welche Interessen?

Stellen Sie daher insbesondere die emotionalen Komponenten im Change Management in den Fokus ihrer Aufmerksamkeit!

Die mögliche Unterstützung

Fachartikel u.a. dazu, wie Menschen nachhaltig zu sicheren Arbeitsgewohnheiten motiviert werden können: <http://www.consultants.hrp-heinze.com/behaviour-based-safety/publikationen/>

Weitere Informationen hierzu sowie über die HRP Heinze Gruppe erhalten Sie unter:

www.hrp-heinze.com

¹ "Gesund" ist eine Organisation dann, wenn deren Führung, Kultur, soziale Netzwerke und Arbeitsbedingungen so beschaffen sind, dass sie die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter ebenso fördern wie beispielsweise ihre Qualität, Produktivität und den Umweltschutz (vgl. Badura).