

HR TEAM

Veränderung im Unternehmen lohnt sich

Neu-Ulm/Ulm, » 08.12.10

Mit Change Management von der globalisierten Wirtschaft profitieren. Veränderungen im Unternehmen sind notwendig, damit das Unternehmen wettbewerbsfähig bleibt.



Change Management heißt, Veränderungen in Unternehmen anzustoßen und sie zu begleiten. Nur ein Unternehmen, das sich verändert, kann im Markt bestehen. Spätestens, wenn die Absatzzahlen sinken, bekommt die globalisierte Wirtschaftswelt ein konkretes Gesicht. „Unternehmen müssen sich kontinuierlich anpassen und verändern, um dem Wettbewerbsdruck standhalten zu können“, weiß Ulrich Drax, der als erfahrener Change Management-Coach beim Böblinger Horst Rückle Team GmbH (hr TEAM). Er wird oft erst dann

hinzugezogen, wenn großflächige Veränderungen schnell umgesetzt werden müssen, um das Unternehmen aus der wirtschaftlichen Krise herauszuholen.

Führungskräfte haben nicht die perfekten Change-Management-Qualitäten

Unternehmen sollten sich permanent mit Veränderungsprozessen auseinandersetzen, um langfristig am Markt erfolgreich zu sein. Starke Wettbewerber, veränderte Kundenwünsche, neue Produkte, eine andere Führungsstruktur oder die Einführung einer neuen Software sind Gründe, warum sich Unternehmen an externe Berater wenden. Change Management-Qualitäten werden immer häufiger von Führungskräften erwartet. „Ein falscher Ansatz“, wie Drax betont, „denn um Veränderungsprozesse langfristig zu etablieren, kommen die wenigsten Unternehmen nur mit internen Lösungen aus. Die Führungskräfte sind entscheidend für die konkrete Umsetzung. Oft brauchen sie aber Hilfe bei der Konzeption eines Veränderungsprozesses und der Kommunikation der Veränderungen im Unternehmen“. Die Berater sind darauf spezialisiert, die Veränderungs-Kompetenz im Unternehmen zu erhöhen und Lernprozesse anzustoßen, die langfristig greifen.

Mitarbeiter müssen für Veränderungen offen sein

Im amerikanischen Präsidentschaftswahlkampf wurde das Wort „Change“ als kraftvoller Wille zum Wandel herausgestellt. Mit dem starken Begriff „Hope“ wurde es verbunden. In der Praxis begegnen Mitarbeiter „Change“ und dem Verlassen gewohnter Abläufe aber weit weniger euphorisch. Sie reagieren eher mit Verunsicherung und Widerstand. Die Aufgabe des externen Beraters ist es, die mentale Bereitschaft der Mitarbeiter aufzubauen. Sie müssen zur Veränderung motiviert werden. Sie brauchen Ziele, Visionen und in erster Linie das Vertrauen in den Veränderungsprozess, um ihn konstruktiv begleiten zu können. Von der „Bombenwurf-Strategie“ („Ab morgen läuft hier alles anders und wer nicht mitmacht, kann gehen“) hält Drax nichts. Er unterteilt den Change-Prozess in sechs Phasen, die aufeinander aufbauen. Die Phasen zielen darauf, dass Führungskräfte und Mitarbeiter die eigentliche Change-Arbeit nach etwa einem Jahr der Beratung selbständig übernehmen können. „Die inhaltliche Beteiligung der Mitarbeiter ist sehr wichtig. Sie gestalten die neue Welt selbst“, so Drax.