



# Change Management

## - Veränderungen nachhaltig erfolgreich implementieren -

*„Das Geheimnis erfolgreicher Unternehmen ist die Bereitschaft zur ständiger Veränderung. Was heute gut ist, ist morgen vielleicht schon nicht mehr relevant . In jedem Fall aber gilt es, ständig besser zu werden.“*

Dr. Markus Wendt  
Head of HR-Consulting



*„Ich habe selber erlebt, dass Change-Management erhebliche Potentiale freisetzt. Leistungsbereitschaft und Ergebnisorientierung steigen, Motivation und Stimmung sind ausgezeichnet. Und Change Management ist zu erlernen!“*

Michael Jost  
Head of IT-Consulting



MIT BLICK FÜRS GANZE ..

# Inhalt

---

	Seite
Unsere Change-USPs	3
Einige Gedanken vorweg	4
Kennen Sie das?	5
Warum Change-Management?	6
Einsatzbereiche Change-Management	7
Kritische Erfolgsfaktoren	8
Nutzen eines systematischen Change Managements	9
Wie kann SCOPAR helfen?	10
Mögliche Unterstützungsleistung von SCOPAR	11
Dr. Markus Wendt	12
Michael Jost	13
Kontakt	14

# SCOPAR-USPs beim Change-Management

## Was machen wir anders?

- Identifikation der wirklichen Erfolgsfaktoren, Sensibilisierung bzgl. der Probleme, Commitment und Begeisterung für neue Lösungen und die Veränderung
- Chance-Management nicht als „Drehen an einzelnen Schrauben“, sondern als tiefgehender, integrierter Prozess, der zu einem Ganzen führt
- Einbindung von praxisbewährtem und strategischem Expertenwissen und Beratern und Coaches mit eigener Praxiserfahrung
- Partizipative Veränderungen von Menschen, mit Menschen, für Menschen

## Wie profitieren Sie davon?

- Kein „Kurieren an einzelnen Symptomen“, sondern gezielte und ganzheitliche Veränderung mit dem Ziel der nachhaltige Optimierung und Wertsteigerung
- Berücksichtigung von Abhängigkeiten und Wechselwirkungen bei Veränderungen zur Maximierung des Projektnutzens und Unternehmenserfolgs
- Verantwortliches, reibungsloses Miteinander, basierend auf Erfahrungen, das sich an konkreter Zielerreichung messen lässt
- Schnellere Akzeptanz und „gelebte“ Umsetzung auch in schwierigen Prozessen

➤ **Change-Management bedeutet für uns die Verantwortung für den wirtschaftlichen Erfolg unserer Kunden und für die nachhaltige Akzeptanz von Veränderungen durch begeisterte Menschen.**

# Einige Gedanken vorweg

---

Wenn der Wind der  
Veränderung weht, bauen  
die einen Mauern, um ihn  
aufzuhalten, und die  
anderen Windmühlen, um  
ihn zu nutzen.

Sprichwort



➤ **Was bleibt, ist die Veränderung - was sich verändert, bleibt.**

# Kennen Sie das?

---

- Übergreifende Ziele und Aufgaben sind an der „Basis“ nicht bekannt
- Jede Veränderung wird kritisiert und kommt nicht vom Fleck. Es regieren die „Bewahrer“ und „Bedenkenträger“
- Sie müssen immer antreiben, damit sich etwas verändert
- Um was Sie sich nicht selber kümmern, funktioniert nicht richtig
- Sie werden zu allen Entscheidungen befragt, niemand agiert von sich aus
- Sie werden das Gefühl nicht los, dass viele wichtige Dinge schneller und besser erledigt werden könnten
- Projekte werden zwar formal erfolgreich abgeschlossen, die Verbesserungseffekte bleiben aber aus
- Ihr Unternehmen ist eine einzige Baustelle – überall läuft etwas, aber nirgendwo wird etwas richtig fertig.

➤ **Veränderungsmaßnahmen bleibt der Erfolg verwehrt, wenn sie nicht aktiv gestaltet werden.**

# Warum Change-Management?

---

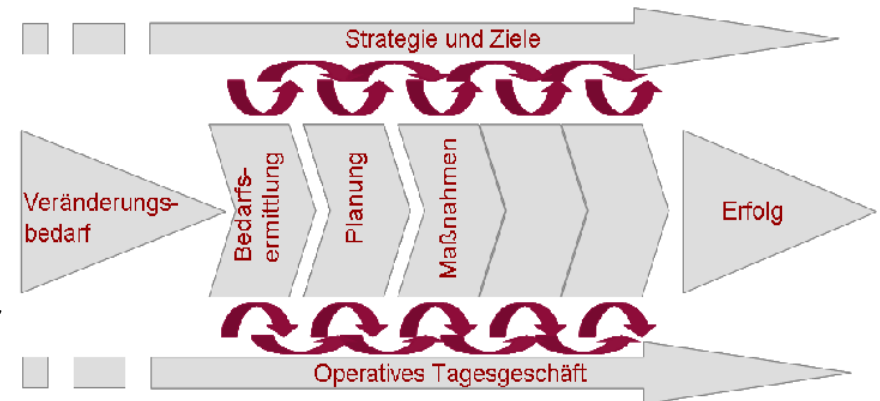
- Eine sich schnell verändernde Welt zwingt erfolgreiche Unternehmen, sich permanent auf neue Herausforderungen einzustellen und sich damit andauernden Veränderungsprozessen zu unterwerfen.
- Veränderungen müssen wie „normale“ Projekte geplant und gesteuert werden.
- Unternehmenskrisen können einschneidende Maßnahmen mit einem hohen Interventions- und Steuerungsgrad im Sinne eines Turnaround-Managements notwendig machen – dies empfiehlt sich aber nur in Ausnahmefällen.
- Change-Management ist eine erlernbare Fähigkeit, für die es einen methodischen Ansatz gibt und die eingeübt werden muss.
- Erfolgreiches Change-Management wirkt sich positiv auf die Motivation, die Leistung und die Ergebnisse aus.
- Im Mittelpunkt des Change-Managements müssen die handelnden und betroffenen Personen stehen. Mit ihnen steht und fällt der Erfolg des Vorhabens.

➤ **Change Management ist in der Regel keine Revolution, sondern eine Evolution.**

# Einsatzbereiche Change-Management

Jede Abweichung vom Gewohnten bedeutet Veränderung. Veränderungsprozesse müssen wie Projekte systematisch geplant, durchgeführt und kontrolliert werden, z. B. bei

- Reorganisation
- Strategiewechsel
- Veränderte Arbeitsabläufe
- Neue Managementinstrumente
- Prozessoptimierungen
- Grundlegende technische Systemwechsel
- Einführung Kunden- oder Serviceorientierter Strukturen
- Wertewandel
- Krisen- und Erfolgsmanagement



➤ **Veränderungen finden täglich und überall statt: Ohne Veränderungen kein Erfolg. Sonst ist die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit Ihres Unternehmens gefährdet.**

# Kritische Erfolgsfaktoren

---

- Werden Sie sich über die (Hinter-) **Gründe der Veränderungen** klar. Kommunizieren Sie offen und ehrlich die (wahren) Interessen der Auftraggeber.
- Definieren Sie realistische **Change-Ziele** (Vision, Mission, Strategie, Struktur).
- Identifizieren Sie die **Schlüsselpersonen** des Veränderungsprozesses und binden Sie diese rechtzeitig mit ein. Achten Sie darauf, dass die Besten Leute „an Bord bleiben“.
- Setzen Sie eine saubere **Projektorganisation** mit einem schlagkräftigem Team auf (Projekt-/ Steuergruppe, Sounding-Boards, externe Berater).
- Entwickeln Sie eine **Prozessarchitektur** und vergeben Sie klare Aufträge (Teilprozesse? Arbeitsform/ Meetingstruktur? Durchbruchprojekte/Meilensteine? Information/ Kommunikation? Controlling?)
- Berücksichtigen Sie die **kulturellen Unterschiede** in Ihrem Unternehmen und hüten Sie sich vor „Patentrezepten“.
- Behalten Sie **das große Ganze im Blick** und kommen Sie **schnell ins Handeln (Quick-Wins)**.
- **Messen Sie** den Nutzen und machen Sie **Erfolge nach außen** sichtbar.

➤ **Klare Zielformulierung und Kommunikation sind entscheidend für den Erfolg.**



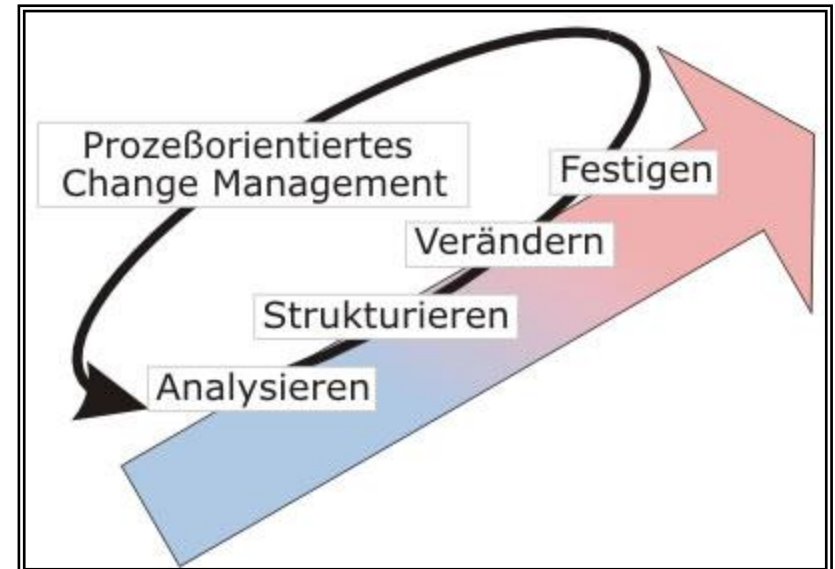
# Nutzen eines systematischen Change Managements

## Zeit- und Kostennutzen

- Erreichen von Zielen und Nutzen
- Nachhaltige Leistungssteigerung
- Zielgerichtete Outputgenerierung
- Optimierter Mitteleinsatz
- Weniger Koordinierungsaufwand

## Qualitativer Nutzen

- Motivationssteigerung bei Mitarbeitern und Partnern
- Kreativitäts- und Innovationsleistung steigen
- flexiblere Organisationsstrukturen
- Schnellere Einführung von Veränderungen
- Flexiblere Abläufe



➤ **Unsere Change-Management Kompetenz hilft Ihnen qualitative und quantitativen Nutzen zu realisieren.**

# Wie kann SCOPAR helfen?

## 1. Aufbau von Change Kompetenz in Ihrem Unternehmen

- Vermittlung der essenziellen theoretischen Grundlagen, aber vor allem praktischer Tools für den erfolgreichen Wandel
- Aufbau und Begleitung der Change-Teams (Fokus: Teamfähigkeit)
- Eigenständige Umsetzung des Erlernten durch Ihre Mitarbeiter anhand eines konkreten Projektes; Begleitung des Change-Prozesses durch gezielte Gruppen- und Einzelcoachings von unserer Seite

## 2. Externe Begleitung von Change-Prozessen

- Coaching von Führungspersonen und Gruppen
- Steigerung der Change-Kompetenz, Aufbau von Konfliktbewältigungsstrategien, Steigerung Führungsqualität

## 3. Durchführung konkreter Change-Projekte

- Analyse der Veränderungstiefe und der betroffenen Bereiche
- Konzeption und Durchführung von Change-Maßnahmen mit durchdachter Projektorganisation und -architektur in engster Zusammenarbeit mit Entscheidungsträgern und betroffenen Einheiten
- Permanentes Change-Controlling

➤ **Ob Know-how-Transfer, Begleitung oder Durchführung – in Sachen Change-Management bietet SCOPAR für alle Einsatzbereiche adäquate Unterstützung.**

# Mögliche Unterstützungsleistung von SCOPAR

## Partner für

- Analysen
- Bewertungen
- Stellungnahmen
- Konzeptionen
- Strategien
- Begleitung
- Umsetzung



## Begleitung bei

- Kultur-Diagnose und Change-Auditing
- Definition einer Management-Roadmap und Change-Strategie
- Aufbau / Weiterentwicklung von:
  - Führungsinstrumenten
  - Systemen der Personal- und Führungskräfteentwicklung
  - Arbeitszeit- und Vergütungssystemen
  - Lern- und Entwicklungssystemen
- Change-Monitoring- /-Controlling

und vieles mehr

➤ **SCOPAR ist Ihr erfahrener Partner bei strategischen Fragestellungen und Konzepten. SCOPAR arbeitet NEUTRAL und WISSENSCHAFTLICH fundiert!**

# Dr. Markus Wendt

---



**Head of HR-Consulting**

**Mitglied des SCOPAR-Beratergremiums**

- Unternehmensberater: Branchenerfahrungen u. a. in den Bereichen Autovermietung, Bauzulieferer, Energieversorgung, Facility Management, Finanzen (Banken, Kreissparkassen, Versicherungen), Logistik, Maschinenbau, Pharma, Technologie
- Consultant Human Resources und Geschäftsfeldleiter, Consulting-Unternehmen im Rhein-Main-Gebiet
- Vertriebstrainer und Experte für Führungskräfteentwicklung, Führender deutscher Allfinanz-Konzern
- Wissenschaftlicher Mitarbeiter, DFG-Projekt, Universität München
- Freiberufliche Beratertätigkeit, zahlreiche deutsche Großunternehmen
- Promotion, Betriebswirtschaftslehre / Psychologie, Universität München / Kiel ("magna cum laude")
- Internationales Postgraduierten-Studium, „Technologie und Innovationsmanagement“, Universität Kiel
- Studium, Betriebswirtschaftslehre, Universität Kiel (Prädikatsexamen)

# Michael Jost

---



**Head of IT-Consulting**

**Mitglied des SCOPAR-Beraterremiums**

- Strategieentwicklung für die IT-Tochter einer führenden deutschen Investmentbank
- Change Projekte zur Performance-Verbesserung
- Business Development und Sales-Strategie für ein ASP-Dienstleistungsportfolio
- Entwicklung und Umsetzung einer E-Business-Strategie für einen europäischen Telekommunikationsanbieter
- Einführung eines internes IT-Key-Account Management für einen Energie-Dienstleister
- Einführung Innovationsmanagement and Centers of Competence

Gerne helfen wir auch Ihnen, erfolgreicher zu sein ..

---



**SCOPAR GmbH**

Klara-Löwe-Straße 3 \* D - 97082 Würzburg

Fon: +49 - 931 - 45320500 \* Fax: +49 - 931 - 45320505

E-Mail: [knauf@scopar.de](mailto:knauf@scopar.de) \* Web: [www.SCOPAR.de](http://www.SCOPAR.de)