

# Change Management - ein Überblick!

## Die wichtigsten Rollen im Change Management



### Hauptsponsor:in

Der/die Hauptsponsor:in autorisiert die Veränderung und ist letztendlich dafür verantwortlich, dass die gewünschten Ergebnisse der Veränderung in der Organisation realisiert werden.

### Sponsorenkoalition

Eine Sponsorenkoalition ist ein Netzwerk aus Fürsprechern für die Veränderung in ihrem Teil der Organisation. Dieses Netzwerk zu nutzen hilft Informationen von vertrauten Personen streuen zu lassen, Reaktionen aus allen Organisationsteilen einzuholen und Widerstand zu verringern.

### Das ABC des Sponsoring

- A Active:** Während der Dauer des Projekts muss ein/e Sponsor:in immer aktiv und sichtbar sein.
- B Build:** Ein/e Sponsor:in muss eine Sponsorenkoalition aufbauen.
- C Communicate:** Ein/e Sponsor:in muss direkt mit den Mitarbeitenden kommunizieren.

### Führungskräfte

Führungskräfte spielen in Change-Projekten eine zentrale Rolle und übernehmen dabei verschiedene wichtige Aufgaben (CLARC):

- Communicator (Informationsvermittler:in)
- Liaison (Verbindungsperson)
- Advocate (Fürsprechende)
- Resistance Manager (Widerstandsbeauftragte:r)
- Coach (Unterstützende Person)

### Change-Agents

Change-Agents werden bewusst eingesetzt, um den Veränderungsprozess zu begleiten und setzen konkrete Maßnahmen zur Akzeptanzsteigerung in der Belegschaft um. Sie sollten Teamplayer:innen & Vorbilder sein, ein gutes Verständnis der Organisation haben und die Fähigkeit haben, andere zu bewegen und begeistern.

### Change Management als Teamaufgabe

Change Management als Teamaufgabe zu begreifen, ist entscheidend, weil so die Vielfalt von Perspektiven, Fähigkeiten und Erfahrungen genutzt wird, um den Veränderungsprozess erfolgreich zu gestalten. Ein Team aus kommunikationsstarken Sponsoren, aktiven Führungskräften, kreativen Change-Agents und erfahrenen Change Managern fördert die effiziente und schnelle Umsetzung von Veränderungen. Das Team motiviert und unterstützt sich auf dem Weg der Veränderung. Change Management im Team zu betreiben ist daher nicht nur wertvoll, sondern essentiell für den Erfolg.

## Warum brauche ich Change Management?

Orientierung zählt zu den fundamentalen menschlichen Bedürfnissen. Ein Mangel an Orientierung kann zu Angstgefühlen führen. In dem Kontext organisationaler Veränderungen ist es daher essentiell, nicht nur auf die strukturellen Anpassungen innerhalb der Organisation zu achten, sondern auch die individuelle Ebene jedes einzelnen Mitarbeiters zu berücksichtigen. Die Umsetzung einer Veränderung innerhalb einer Organisation verlangt demnach eine persönliche Anpassung von jedem Mitarbeitenden. Hier setzt die ADKAR Methodik an, indem sie speziell diese individuelle menschliche Komponente in den Fokus rückt, um jeden Mitarbeitenden optimal durch den Veränderungsprozess zu führen.

Ein kritischer Schritt im Rahmen des Veränderungsmanagements ist das Verständnis und die Akzeptanz des Warums hinter der Veränderung. Die Ausarbeitung des Nutzens, den eine Veränderung für die Organisation bringt, ist somit von großer Bedeutung. Diese Erkenntnis bildet die Grundlage dafür, dass Veränderungen nicht nur als notwendig erachtet, sondern auch aktiv unterstützt und mitgetragen werden.

# 88%

aller Projekte erreichen ihre Ziele aufgrund von schlechtem Change Management nicht vollständig



## Widerstände als Chance sehen!

Widerstand ist eine natürliche Reaktion auf Veränderung und daher zu erwarten und einzuplanen. Hier, vier Taktiken für den Umgang mit Widerständen:

- Aktives Zuhören, Einwände verstehen und gegebenenfalls Hindernisse beseitigen
- Empathie und Perspektivenwechsel
- Nutzen real und greifbar machen
- Zuversicht schaffen und Anreize bieten



## Das Ziel von Change Management:

Die maximale Entfaltung des Veränderungspotenzials innerhalb der Organisation.

## Die 3 Phasen des Change Prozesses



## Das ADKAR Modell

Das ADKAR Modell wird in allen drei Phasen des Change Prozesses gelebt. Es zeigt auf, welche Schritte Mitarbeitende durchlaufen müssen, um Veränderungen erfolgreich zu machen.

**A**wareness (Bewusstsein)

**D**esire (Wunsch)

**K**nowledge (Wissen)

**A**bility (Fähigkeit)

**R**einforcement (Verstärkung)

Zunächst müssen Mitarbeitende verstehen warum eine Veränderung nötig ist, um welche Art von Veränderung es sich handelt und welche Folgen das Ausbleiben der Veränderung auf die Organisation hat.

Wenn Mitarbeitende das Bewusstsein für die Veränderung haben, ist es wichtig zu verstehen, wie sie persönlich davon profitieren können, um sie zur Beteiligung zu motivieren.

Veränderungen bedingen das Erlernen neuer Fähigkeiten und den Aufbau von Wissen, wofür oft Trainings zu neuen Prozessen und Werkzeugen erforderlich sind.

Die Anwendung des Gelernten ist für den Erfolg einer Veränderung entscheidend. Übungen oder Coachings unterstützen bei erwünschten Verhaltens- oder Leistungsänderungen.

Im abschließenden Schritt zielt man darauf ab, Maßnahmen zu etablieren, die die Fortsetzung der Veränderung tiefgehend und nachhaltig bei den Mitarbeitenden verankern.

Für weitere Informationen, schau' auf unserer Landingpage vorbei!

