

SEPTEMBER 2009

Wie bekommen Sie viele Veränderungen unter einen Hut?

MAREIKE SOLBACH



Wie viele strategische Initiativen setzen Sie derzeit parallel in Ihrem Unternehmen um? Gerade in den vergangenen Monaten haben viele Unternehmen auf die wirtschaftliche Situation reagiert und Veränderungen initiiert, um den gestiegenen Marktanforderungen gerecht zu werden. Dies hat häufig sogar mehrere Veränderungen parallel erfordert. Wie koordinieren Sie die Maßnahmen?

Aber was bedeutet es für Ihr Unternehmen, eine Veränderung tatsächlich umzusetzen? Zunächst einmal ist jede Veränderung mit Aufwand verbun-

den. Dieser Aufwand ist vor allem Lernaufwand, sich mit dem Neuen vertraut zu machen. Wenn Sie sich einen neuen Fernseher kaufen, brauchen Sie für dessen Einrichtung Zeit und die ersten Bedienschritte sind bestimmt nicht fehlerfrei. Genauso verhält es sich mit Veränderungen in Unternehmen. Die Mitarbeiter benötigen Zeit und Unterstützung um etwas Neues zu erlernen. Unabhängig davon muss der Geschäftsalltag in Ihrem Unternehmen weiterlaufen. Für die Mitarbeiter im Unternehmen bedeutet jede Veränderung also Mehraufwand, da sie (vorerst) von Ihrem normalen Arbeitsalltag nicht entlastet werden.

Nun stellt sich die Frage, wie viel Veränderung – sei es in der Aufbauorganisation oder in den Arbeitsabläufen – kann ein Unternehmen seinen Mitarbeitern zumuten. Mehrere Veränderungsinitiativen überfordern häufig die Mitarbeiter. Die Priorisierung ist nicht immer klar und der einzelne Mitarbeiter weiß nicht mehr, was er zuerst machen soll. Die entstehende Mehrbelastung führt oft zu Frustration und Ablehnung. Im Ergebnis kommen die strategischen Ziele auf der Arbeitsebene oft nicht an.

Um eine größtmögliche Effizienz in der Veränderungsumsetzung zu erreichen, ist eine zentrale Steuerung der Initiativen unumgänglich. Dabei geht es vor allem darum, Maßnahmen zur Unterstützung der Umsetzung auf Arbeitsebene, wie z.B. Training und Coaching, zu planen und zu steuern. Listen Sie Ihre Verbesserungsideen und –strategien in einer zentralen Liste auf, die sie priorisieren und regelmäßig z.B. monatlich entscheiden, was davon als nächstes umgesetzt werden soll. Wichtig dabei ist, am Ende eines jeden Monats zu evaluieren, ob und was genau von den geplanten Maßnahmen tatsächlich umgesetzt wurde um daraus abzuleiten, welche Unterstützung noch notwendig ist. Zusätzlich erfahren Sie so, wie hoch die Veränderungsfähigkeit Ihrer Organisation ist und können somit realistisch planen ohne die Mitarbeiter zu überfordern.



TURNING VISIONS INTO BUSINESS

Copyright © 2010

wibas GmbH
Management Consultants

Otto-Hesse-Str. 19 b
64293 Darmstadt

Tel: +49 - (0)6151 - 50 33 49 - 0
Fax: +49 - (0)6151 - 50 33 49 - 33

www.wibas.de