

Change Management

Basisinformationen

Change Management (= Veränderungsmanagement) ist der Prozess der aktiven Gestaltung und Umsetzung von Veränderungen in Organisationen. Es umfasst oft mehrere Projekte, die sich auf die Strategie, Struktur oder Prozesse einer Organisation konzentrieren – z.B. neue Märkte erschließen, digitale Technologien einführen oder Kosten sparen. **Ziel** ist es, die Organisation an veränderte Umweltbedingungen anzupassen.

Selbstcheck

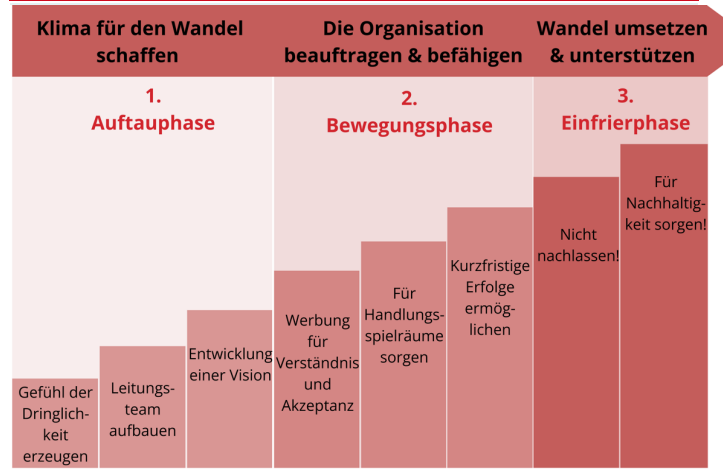
- Streben wir (konstante) Anpassungen und innovative Veränderungen an?
- Haben wir die Unterstützung und das Engagement unserer Mitarbeitenden für diese Veränderungen?
- Sind unsere aktuellen Prozesse flexibel genug, um sich an Marktveränderungen anzupassen?

In aller Kürze

= strukturierter Ansatz, der Unternehmen dabei hilft, den Übergang von einer aktuellen zu einer zukünftigen Situation erfolgreich zu begleiten und umzusetzen.

- Veränderungen sind mit Unsicherheiten und folglich Scheitern verbunden: Widerstand gegen Veränderungen und das Zurückfallen in alte Muster
- Einflussfaktoren auf den Veränderungsprozess innerhalb der Organisation sind Vertrauen, Partizipation, Transparenz und Kommunikation
- 3-Phasen-Modell von Lewin und 8-Phasenmodell von Kotter beschreiben die Phasen der Veränderungen.

3-Phasen-Modell von Lewin



Potenziale und Herausforderungen

	Ökonomisch	Ökologisch	Sozial
Potenziale	<ul style="list-style-type: none"> • Effizientere Prozesse können Kosten senken • Schnelle Anpassung an Marktveränderungen kann Wettbewerbsvorteile bringen 	<ul style="list-style-type: none"> • Veränderungen hin zu nachhaltigeren Praktiken • Optimierung der Ressourcennutzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Einbeziehung der Mitarbeiter kann Zufriedenheit und Engagement erhöhen • Förderung einer Kultur der kontinuierlichen Verbesserung und Innovation
Herausforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Anfangsinvestitionen für Schulungen und neue Technologien • Mögliche negative Auswirkungen bei nicht erfolgreicher Umsetzung 		<ul style="list-style-type: none"> • Möglicher Widerstand von Mitarbeitern gegen Veränderungen • Notwendigkeit einer offenen und effektiven Kommunikation

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz