



BLOG #34

**Change me if you can:
Die Relevanz des Change Management
in turbulenten Zeiten**



Blog #34

In einer Welt, die durch Modelle wie VUCA (Volatilität, Unsicherheit, Komplexität, Ambiguität) und BANI (Brüchigkeit, Anarchie, Nichtlinearität, Inkonsistenz) charakterisiert wird, spielt das Change Management eine entscheidende Rolle für Unternehmen. Dabei bezeichnet der Begriff den strukturierten Ansatz, mit dem Unternehmen Veränderungen initiieren, durchführen und kontrollieren. Unser Umfeld ist von schnellen und unvorhersehbaren Entwicklungen geprägt. Die Fähigkeit, sich effektiv und kontrolliert an neue Gegebenheiten anzupassen, ist heute mehr denn je entscheidend für den langfristigen Erfolg einer Organisation. Diese Herausforderungen, gepaart mit der Notwendigkeit organisatorischer Veränderungen, machen das Change Management zu einem unverzichtbaren Bestandteil der strategischen Unternehmensführung. Was auf den ersten Blick logisch erscheinen mag und keine bahnbrechende Neuigkeit darstellt, wird in der Realität oft zu einer Mammutaufgabe.

Was braucht es also für ein gutes Change Management?

Eine Vielzahl von Schlüsselfaktoren spielt eine entscheidende Rolle für den Erfolg oder Misserfolg eines Veränderungsprozesses in den Strukturen einer Organisation. Die folgenden Punkte stellen lediglich eine Auswahl dieser Faktoren dar.

Kommunikation:

Ein zentraler Erfolgsfaktor im Change Management ist die klare und transparente Kommunikation. Mitarbeiter:innen müssen frühzeitig und umfassend über Veränderungen informiert werden. Die Einbindung der Mitarbeiter:innen in den Kommunikationsprozess fördert Verständnis und Akzeptanz.

Partizipative Entscheidungsfindung:

Die Einbeziehung der Mitarbeiter:innen in den Entscheidungsprozess während des Wandels ist von großer Bedeutung. Die Möglichkeit, ihre Perspektiven und Ideen einzubringen, fördert nicht nur das Engagement, sondern trägt auch zu kreativen Lösungsansätzen bei. Mitunter brauchen die Mitarbeiter:innen etwas Ermutigung und Vertrauen, um ihre Bedenken, Wünsche und Ideen zu teilen.



CHANGE MANAGEMENT

Blog #34

Führung und Commitment:

Die Rolle der Führungskräfte ist entscheidend für den Erfolg von Veränderungsprozessen. Persönliches Engagement und Vorbildwirkung schaffen Vertrauen und motivieren die Belegschaft, den Veränderungen positiv gegenüberzustehen.

Schaffung einer positiven Unternehmenskultur:

Die Entwicklung einer unterstützenden Unternehmenskultur ist ebenfalls förderlich für den Erfolg von Veränderungen. Eine Kultur, die Offenheit, Vertrauen und Innovation fördert, schafft ein Umfeld, in dem Mitarbeiter:innen Veränderungen nicht nur akzeptieren, sondern auch proaktiv unterstützen.

Kontinuierliches Monitoring und Anpassung:

Ein effektives Change Management erfordert einen ständigen Überblick über den Fortschritt. Durch kontinuierliches Monitoring können potenzielle Probleme frühzeitig erkannt und angegangen werden. Diese Vorgehensweise ermöglicht eine gezielte Verfeinerung der Veränderungsstrategien, wodurch bislang eventuell vage Visionen in konkretere Etappenziele übersetzt werden können. Darüber hinaus ermöglicht sie dem Unternehmen, flexibel auf sich entwickelnde Anforderungen und Gegebenheiten zu reagieren.

Mitarbeiterbeteiligung und -schulung:

Die Einbindung der Mitarbeiter:innen in den Veränderungsprozess ermöglicht nicht nur eine aktivere Teilnahme, sondern auch eine schnellere Anpassung an neue Anforderungen. Schulungsmaßnahmen unterstützen dabei, die erforderlichen Fähigkeiten zu entwickeln.

Was hindert mich auf dem Weg zur Veränderung im Unternehmensalltag?

Diese Frage wirft einen Blick auf einige der Herausforderungen, denen Unternehmen im Change Management gegenüberstehen.



Blog #34

Widerstand gegen Veränderungen:

Widerstand gegen Veränderungen ist eine natürliche Reaktion des Menschen. Die Identifikation der Ursachen und die Entwicklung einfühlsamer sowie kluger von Strategien zur Überwindung dieses Widerstands sind essentielle Aufgaben im Change Management.

Unsicherheit und Angst:

Unsicherheit und Ängste der Mitarbeiter:innen können den Veränderungsprozess erheblich beeinträchtigen. Oftmals führen fehlende Informationen und unklare Perspektiven zu einer Atmosphäre der Unsicherheit, während Ängste vor Arbeitsplatzverlust oder der Unsicherheit über neue Rollen zu Widerstand führen können. Klare Kommunikation, die Unsicherheiten proaktiv anspricht, und die gezielte Schaffung eines unterstützenden Umfelds sind daher entscheidend, um die Ängste zu reduzieren.

Zeit- und Ressourcenmanagement:

Begrenzte Ressourcen und Zeit stellen eine weitere häufige Herausforderung dar, insbesondere da Veränderungsprozesse oft von einer vorübergehenden Leistungseinbuße begleitet werden. Dieser temporäre Rückgang der Performance kann zu zusätzlichem Druck führen. In der Umsetzung von neuen Prozessen ist es entscheidend anzuerkennen, dass möglicherweise mehr Zeit als üblich benötigt wird, um eine reibungslose Anpassung und Integration zu gewährleisten.

Mangelnde Mitarbeiterbeteiligung:

Eine geringe Einbindung der Mitarbeiter:innen kann den Erfolg von Veränderungsprozessen erheblich beeinträchtigen, insbesondere wenn Entscheidungen ausschließlich von oben nach unten getroffen werden. Fehlendes Engagement aufgrund von nicht berücksichtigten Perspektiven und Bedenken kann zu geringerer Akzeptanz und Motivation führen. Die Integration der Belegschaft in den Veränderungsprozess ist daher entscheidend, nicht nur um Widerstände zu minimieren, sondern auch um sicherzustellen, dass die getroffenen Entscheidungen auf praxisnahe Weise in den täglichen Arbeitsablauf integriert werden können.



Blog #34

Ungenügende Anpassungsfähigkeit der Organisationskultur:

Eine rigide Organisationskultur, die Veränderungen nicht unterstützt, stellt ein erhebliches Hindernis dar. Die Notwendigkeit eines Kulturwandels, um eine positive Fehlerkultur zu etablieren, wird oft übersehen. In einer Umgebung, in der das Eingestehen von Fehlern stigmatisiert wird, können innovative Ideen und Anpassungen an neue Herausforderungen erheblich behindert werden.

Was ist das Resümee?

Es wird deutlich, dass Change Management mehr ist als nur eine Worthülse. Eine vorausschauende Planung ist jedoch unerlässlich, um den Herausforderungen einer Veränderung konstruktiv zu begegnen und die Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Mitarbeiter:innen ihre Routinen bereitwillig verlassen und im Wandel eine Chance erkennen, anstatt zusätzlicher Anstrengungen ausgesetzt zu sein. Eine positive Veränderung ist möglich, aber nur, wenn alltagstaugliche Lösungen gefunden werden und die Menschen auf diesem Weg nicht "verbrannt" werden. Mit einem bewussten Blick auf die Bedürfnisse der Belegschaft und durch einen einfühlsamen Umgang mit den Veränderungen kann der Weg zu einer erfolgreichen Transformation geebnet werden.

Der Workshop ["Meine Rolle als Führungskraft im Change"](#) des ZMV+ bietet die Möglichkeit, sich vertieft mit den Herausforderungen und Erfolgsfaktoren von Veränderungen auseinanderzusetzen und somit einen nachhaltigen Wandel im Unternehmen zu gestalten.

erstellt von Vivien Dobner



Das Projekt „Zukunftszentrum MV+“ wird im Rahmen des Programms „Zukunftszentren“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der
Europäischen Union