



Process Reengineering

Veränderungsprozesse gestalten

- Erkenntnisse nutzen und Ansatzpunkte herausfiltern -

In vielen Unternehmen wird erkannt, dass der Faktor Mensch in einem Wirtschaftssystem, das immer komplexer und dynamischer wird, ein zentraler Erfolgsfaktor ist um diese Prozesse zu gestalten. Veränderungsaktivitäten haben den Zweck, einen beabsichtigten Wandel zu initiieren, zu gestalten und zu unterstützen.

Kennzeichnend für die unterschiedlichen Ansätze und Modelle ist, dass sie Aktivitäten jeweils auf ein ganz spezifisches Ziel hin bündeln.

So gibt es z.B.:

- Modelle, bei denen es, wie bei Projektmanagement - Aktivitäten oder bei der Einführung von Netz- bzw. Teamarbeitsstrukturen, vor allem darum geht, organisatorische bzw. hierarchische Defizite zu reduzieren, oder
- Modelle, bei denen es, wie beim kontinuierlichen Verbesserungsprozess primäres Ziel ist, einen fortwährenden Nachdenk-, Kommunikations- und damit auch Entwicklungsprozess zu initiieren.

Konzentriert man sich auf ein bestimmtes Modell, hat dies wiederum Auswirkungen

- auf die Art des Vorgehens, oder
- auf die Form der Einbindung der Betroffenen, usw.

Veränderungsmanagement sind Praktiken, bei denen mit unterschiedlichen Vorgehensweisen unterschiedliche Ziel verfolgt werden, mit unterschiedlichen Werkzeugen gearbeitet wird und hierbei auch unterschiedliche Aspekte der Unternehmensrealität angesprochen werden, wobei die einzelnen Modelle eine unterschiedliche Komplexität bzw. Tragweite besitzen und die Betroffenen in unterschiedlicher Form in die Veränderungsaktivitäten einbinden.

Aus diesem Grunde ist der Einsatz von Konzepten und Programmen, mittels derer die Ressource Mensch effektiv eingesetzt und gezielt gefördert werden kann, ein wesentliches Werkzeug im Repertoire des Veränderungsmanagements. Jedoch ist auch zu beachten, dass Unternehmen neben dem stets propagierten Wandel eine gewisse Portion Stabilität entwickeln müssen, um eine tragfähige Kultur und rationelle Handlungsweisen ausprägen zu können. Schlussendlich ist wichtig, wie schnell die Veränderung vonstatten gehen muss, welche finanziellen Mittel zur Verfügung stehen und inwieweit die Mehrheit der Beschäftigten es bereits gewohnt ist, an partizipativen Prozessen mitzuwirken – eine Fähigkeit, die einen wesentlichen Aspekt der Kultur eines Unternehmens darstellt.

Wandel ist aber kein Wert an sich bzw. nicht per se gut oder schlecht!

Wir erarbeiten mit Ihnen Ziele und Vorgehensweisen.