

**SCHNELLE WIRKSAMKEIT
BEI CHANGE-PROJEKTEN!**



*Veränderungen
erleben!*

HIGH SPEED CHANGE
MANAGEMENT
.CPC



**„BEIM HIGH SPEED CHANGE MANAGE-
MENT WIRD DIE KRITISCHE MASSE
MIT EINEM SCHLAG AKTIVIERT.“**

Michael Kempf, Partner bei CPC

DIE HERAUSFORDERUNG: VERÄNDERUNGEN SCHNELL UND ZIELGERICHTET UMSETZEN.

„Das war immer schon so, und so soll es auch bleiben.“ Viele Menschen haben Angst vor Veränderungen. Gleichzeitig leben wir in einer Welt permanenten Wandels. Ob sie wollen oder nicht: Unternehmen müssen diese Tatsache anerkennen. Je länger sie Veränderungen hinauszögern, desto größer werden die Probleme.

Insbesondere bei größeren Change-Vorhaben lassen Führungskräfte häufig viel Zeit liegen, bis sie sich an ihre Umsetzung machen. Hinzu kommt, dass langwierige Veränderungsprozesse zu Unsicherheit und Konfusion im Unternehmen führen. Betriebsabläufe können dadurch gestört werden.

Wurde die Entscheidung pro Change einmal getroffen, muss das Management ein entsprechendes Lösungskonzept ausarbeiten. Im Anschluss liegt es an den Verantwortlichen, das Veränderungsvorhaben zu kommunizieren und in der Organisation umzusetzen.

Das Problem: Führungskräfte vertreten häufig die Ansicht, dass die Umsetzung relativ schnell über die Bühne geht, sobald die Lösung erst einmal ausgearbeitet ist. Dadurch wird den eigentlichen Change-Herausforderungen – Verständnis und Akzeptanz der Mitarbeiter – nicht ausreichend Beachtung geschenkt.

Derartige Versäumnisse treiben wiederum die Kosten der Veränderungsmaßnahmen in ungeahnte Höhen, da der zeitliche Aufwand für den Change deutlich höher ist als geplant. Als Folge droht schlimmstenfalls das Scheitern des gesamten Vorhabens. Die Herausforderung liegt also nicht so sehr in der Lösungskonzeption, sondern vielmehr in der zielgerichteten Umsetzung von Veränderungen.

MIT DEM RICHTIGEN GESAMTPAKET: SCHNELL UND ERFOLGREICH ANS ZIEL!

Zeit ist bei Veränderungen ein elementares Erfolgskriterium. Daher muss sichergestellt sein, dass Change-Prozesse rasch initiiert werden. Gleichzeitig müssen sich die Verantwortlichen bewusst sein, dass Veränderungen nicht nach dem Prinzip „Schalter umlegen“ funktionieren.

Um schnell und erfolgreich ans Ziel zu gelangen, bedarf es zielgerichteter und wirksamer Methoden. CPC hat dafür die richtige Lösung. Diese setzt sich aus verschiedenen bewährten Elementen zusammen und beschleunigt als Gesamtpaket Veränderungen. Aus diesem Grund haben wir einen entsprechenden Namen gewählt: High Speed Change Management. High Speed bedeutet in diesem Zusammenhang, die passenden Methoden und Maßnahmen einzusetzen, um:

- **den Change in Bewegung zu bringen,**
- **den Change durchzuführen,**
- **und den Change nachhaltig zu verankern.**

Und das in vergleichsweise kurzer Zeit.

1 Den Change in Bewegung bringen
Charakteristisch für den High-Speed-Ansatz ist, dass die „kritische Masse“, die für die Umsetzung des Change-Projekts notwendig ist, innerhalb kürzester Zeit die Dringlichkeit des Wandels begreift. In diesem Kontext setzen wir auf CPC-Lösungen wie Reality Trainings, Conference Room Simulations oder Business Case Simulations. Mit Hilfe dieser Formate machen wir die Betroffenen zu „Überzeugungstätern“. Sie erleben unmittelbar, weshalb ihr Unternehmen eine Veränderung nötig hat und wohin die Reise gehen soll. Dadurch wird:

- **den Beteiligten bewusst, wie sich die Veränderungen auf persönlicher Ebene auswirken und inwiefern sie ihr Verhalten konkret ändern müssen.**
- **aufgezeigt, inwieweit sich die Organisation als Gesamt-konstrukt verändern muss.**
- **sichergestellt, dass die Beteiligten und die Organisation die notwendigen Voraussetzungen für die Veränderung erfüllen.**
- **das Veränderungskonzept so modifiziert, dass es passgenau in die Organisation übertragen werden kann.**

In der Folge entwickeln Mitarbeiter und Führungskräfte einen ausgeprägten Veränderungswillen, sodass entsprechende Prozesse schnell in Bewegung kommen.

2 Den Change durchführen

Unser Ansatz wirkt vor allem an der Stelle unterstützend, an der die Last der Veränderung am schwersten wiegt – auf der unteren Managementebene. Durch die aktive Begleitung unserer Berater, die passenden Konzepte und die Mitwirkung der Beteiligten werden Phasen der Unsicherheit vermieden beziehungsweise deutlich verkürzt. Letztlich geht es dabei nicht um ein rücksichtsloses „Durchpeitschen“ der Veränderung, denn selbst der High Speed Change benötigt eine gewisse Zeit.

Wesentlich wichtiger ist, dass mit Hilfe unserer Lösung jene 20 Prozent identifiziert werden, die während der Umsetzung des Change-Projekts 80 Prozent der Wirkung erzielen.

3 Den Change nachhaltig verankern

Über gemeinsame Veranstaltungen und Feedbackschleifen zeigen Berater aus unserem Haus, inwieweit die Beteiligten das Veränderungsprojekt umgesetzt haben beziehungsweise in welchen Bereichen noch Anpassungsbedarf besteht. Dadurch entsteht erfahrungsgemäß eine positive Bindung zum Change, so dass dieser nachhaltig fortwirkt. Ein Rückfall zu alten Verhaltensweisen wird vermieden.

Ein starkes emotionales Erlebnis erhöht die Erfolgswahrscheinlichkeit des Changes dramatisch. Deshalb setzen wir innovative Erlebnisformate ein, um die kritische Masse frühzeitig zu aktivieren.

HIGH SPEED CHANGE MANAGEMENT:

METHODEN.

WIRKUNG.

ZEIT.



UNSER ERFOLGSGEHEIMNIS: ALLE PUNKTE IM ÜBERBLICK.



High Speed Change Management ist eingebettet in unsere **Organisations-, Prozess- und Projektmanagementkompetenz**, wodurch wir Veränderungen zielgerichtet, strukturiert und vergleichsweise schnell initiieren können.



Durch den Einsatz **innovativer und einzigartiger Methoden** macht CPC Veränderungen für alle Beteiligten erlebbar. Dies beschleunigt den Change erheblich.



Wir setzen stets auf eine Kombination aus unserer **lang-jährigen Change-Erfahrung und den passenden „Werkzeugen“**. Auf diese Art und Weise erzielen wir schnell die gewünschten Effekte.



Unser Kunde erhält durch unsere Methoden **wertvolles Feedback zum Change-Vorhaben**. Dadurch kann er notwendige Korrekturen am Konzept zeitnah vornehmen. Das Change-Projekt ist somit nachhaltig erfolgreich.



CPC betrachtet nicht nur die methodische, sondern auch die menschliche Seite des Change. Dadurch wird ein **höheres Verständnis- und Akzeptanzlevel** bei den Betroffenen erreicht.



Durch eine aktive Change-Begleitung bauen wir Widerstände ab, die Mitarbeiter des Kunden **vermeiden einen Rückfall in alte Verhaltensmuster**.



**„WESHALB HIGH SPEED CHANGE
MANAGEMENT FUNKTIONIERT?
WEIL MITARBEITER DIE VORZÜGE
DES CHANGE ERLEBEN.“**

Michael Kempf, Partner bei CPC

IM INTERVIEW:

MICHAEL KEMPF, PARTNER BEI CPC.

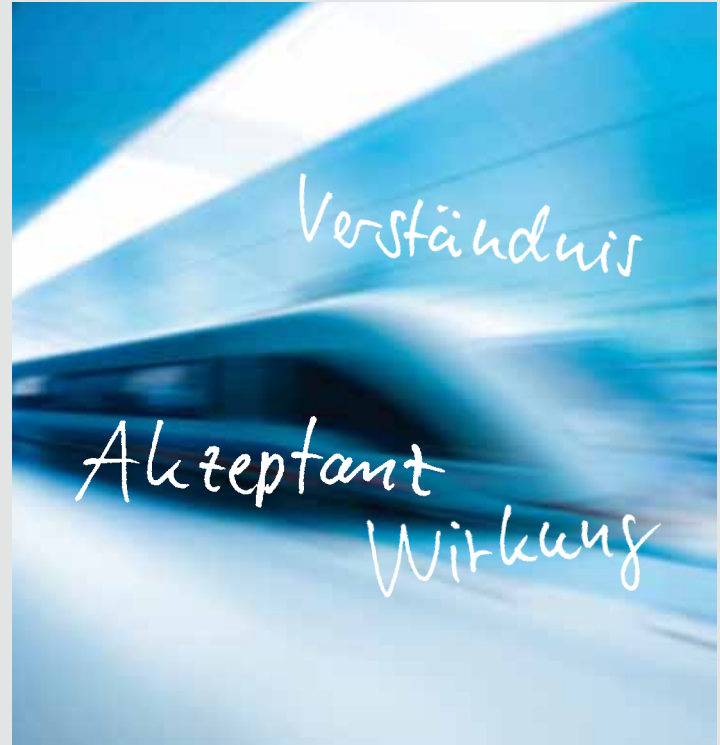
Herr Kempf, das Thema Change Management hat in den letzten Jahren weiter an Bedeutung gewonnen. Wo wird die Reise für Unternehmen hingehen?

Unser Ziel ist es, die Laufzeit von Change-Projekten, von den oftmals üblichen eineinhalb bis drei Jahren, auf sechs bis zwölf Monate zu reduzieren. Das entspricht auch ganz klar den Vorstellungen und Wünschen unserer Kunden. Unternehmen wollen zeitnah messbare Ergebnisse ihrer Maßnahmen sehen.

Wie ist eine solche Verkürzung der Projektdauer zu erreichen?

Das lässt sich am besten anhand des typischen Ablaufs eines Change-Projekts erläutern. Zu Beginn wird im Normalfall ein Change-Konzept erstellt. Darin wird das Ziel der Veränderung festgelegt – zum Beispiel gesteigerte Serviceorientierung. Anschließend werden verschiedene Lösungsvarianten mit Zeitkorridoren ausgearbeitet. Danach geht das Konzept zur Entscheidungsvorlage ans Management. Wurde die Entscheidung für den Change getroffen, werden üblicherweise sehr schnell Maßnahmen zur Umsetzung definiert und die Kommunikation gestartet. Genau das ist unserer Erfahrung nach aber ein Schritt zu früh.

Der Schlüssel zur schnellen und nachhaltigen Veränderung ist der optimal auf die Zielgruppen abgestimmte Methodenmix. Aus 20 Jahren Change Arbeit wissen wir, dass folgende Elemente essentiell sind:



Die Definition der erfolgskritischen Masse, ein starker emotionaler Anfangsimpuls, die intensive Einbindung und Betreuung der untersten Führungsebene sowie die Sicherstellung von frühzeitigen erlebbaren Erfolgen. Dafür setzen wir Formate wie Reality Trainings ein.

Was passiert mit den Teilnehmern beim Besuch eines solchen Formats?

Unser Format Reality Training ermöglicht einen Blick in die Zukunft. Die Mitarbeiter erleben mit allen Sinnen, dass die Veränderung funktioniert und der Erfolg realistisch ist. Sie erfahren aber auch ganz praktisch, wo sie selbst noch Lernbedarf haben und sich auf individueller Ebene weiterentwickeln können. Die Mitarbeiter durchlaufen die Change Kurve im Reality Training. Dies ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor, um die Veränderung wesentlich schneller zu meistern.

Wie wird der Change letztendlich umgesetzt?

Die Umsetzung erfolgt durchs Tun. Unsere Vorgehensweise überführt die Veränderung von der Konzeptebene in persönliche positive Erfahrungen. Das bedeutet konkret, dass die Veränderung im Tagesgeschäft ganz handfest ausprobiert wird, Erfolge verstärkt werden und Misserfolge als Lernchancen genutzt werden. Zusätzlich begleiten wir Kunden in drei großen Themenfeldern:

Kommunikation: Aus unserer Erfahrung zeigt sich, dass Veränderungen zunächst auf der unteren Führungsebene verankert werden müssen. Deshalb zielen unsere Kommunikationsmaßnahmen darauf ab, diese Zielgruppe zu erreichen.

Use Cases: Konkrete Use Cases beschreiben das Verhalten von Mitarbeitern in bestimmten Situationen. Daran können sich die Mitarbeiter orientieren.

Zusammenarbeit: Veränderungen können nur dann umgesetzt werden, wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen. Dies versuchen wir zum Beispiel durch gemeinsame Teambuildings zu verdeutlichen.

Danke für das Interview.



Weitere Informationen finden Sie auf
www.cpc-ag.de

REFERENZEN

.CPC



CPC Unternehmensmanagement AG
The Squire 11
Am Flughafen
60549 Frankfurt am Main
T +49-69-56 03 03 03
F +49-69-56 03 03 05
contact@cpc-ag.de
www.cpc-ag.de

.CPC



GERALD KIMMEL
PARTNER

M +49-171-710 60 76
g.kimmel@cpc-ag.de



SEBASTIAN KEIM
SENIOR MANAGER

M +49-171-713 65 12
s.keim@cpc-ag.de