

Change Management

Ganzheitliches Planen, Steuern und Kontrollieren von strategischen, strukturellen und kulturellen Veränderungen im Unternehmen sowie deren effiziente und akzeptanzorientierte Implementierung in die Aufbau- und Ablauforganisation.



Stand 07/2004



Situation

Verschiedenste Veränderungen in den Unternehmen initiieren Prozesse des Change Management:

- Restrukturierung
- Reorganisation
- Strategische Neuausrichtung
- Durchführung von Kosten-senkungsprogrammen
- Mergers & Acquisitions
- Einführung von Technik-innovationen
- IT-Implementierungen
- Veränderung der Personal-konzepte



Ziel

Kostenreduzierung und Kosten-bewusstsein durch transparente Prozesse und Strukturen

Erfolgreiche und zielkonforme or-ganisatorische Umsetzung effizi-enter Prozesse

Schaffung von Akzeptanz und An-nahme der zu verändernden Pro-zesse auf allen Ebenen

Reduzierung der Organisations- und Medienbrüche sowie vieler prozessualer Schnittstellen

Schaffung von Prozessstandards entlang aller Prozessketten

Kundenorientierte und anwender-freundliche IT-Ausrichtung



Vorgehen

Veränderte Prozesse erfordern Akzeptanz in der Organisation, unterstützt durch die Anwendung des Top-down- und Bottom-up-Ansatzes

Verbindung und Ausgleich der Methoden zur Qualitäts- sowie Produktivitätssteigerung

Einsatz qualifizierter Mitarbeiter und Promotoren als Know-how-Träger

Begleitung der Änderungen, so dass sich die Mitarbeiter damit identifizieren, diese akzeptieren und leben

Einbeziehung sowohl der unter-schiedlichen Managementebenen als auch der operativen Ebene

Implementierung von Monitoring-Tools zur Unterstützung des Change Management

Durchführung Projektreview und Initiierung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses



Ergebnis

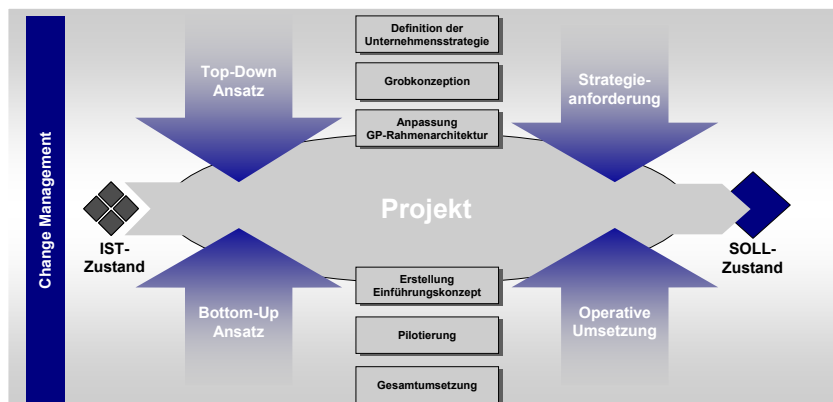
Erhöhte Effektivität und Effizienz der Unternehmensprozesse

Reduzierung der prozessbezogenen Durchlaufzeit

Veränderte messbare Faktoren bei Prozessen und Strukturen sowie Implementierung eines Mess-Instru-mentariums

Nachhaltige Realisierung eines Ver-änderungsprozesses durch die Be-arbeitung und die Nutzung weicher Faktoren (z.B. Unternehmenskultur, Verhalten)

Hohe Angleichung der definierten Prozesse mit den gelebten Abläufen



Referenz

DB Vertrieb GmbH
DaimlerChrysler AG
Clariant GmbH
DB Fernverkehr AG
Swiss Post International
Tengelmann KG
tesion GmbH

