

Themenbroschüre Change Management

IPA

Institut für
Personalentwicklung
und Arbeitsorganisation

„Jedes Veränderungs-Projekt steht und fällt mit dem Gefühl für Dringlichkeit.“

John P. Kotter

Als Unternehmensentscheider, als HR-Mitarbeiter, als Change-Manager wissen Sie um die Relevanz Ihrer organisatorischen Veränderungsvorhaben. Gleichzeitig kennen Sie aber auch die besonderen Hürden, die strategische Veränderungsprozesse mit sich bringen. Sie wissen, dass Veränderungen unausweichlich sind und alle Mitarbeiter im Unternehmen den Handlungsdruck erkennen müssen, damit das Change-Projekt als oberste Priorität umgesetzt wird.

Dabei unterstützen wir Sie. Wir stellen sicher, dass Ihr Veränderungs-Projekt bei allen Beteiligten mit der notwendigen **Dringlichkeit** vorangetrieben wird. Die Arbeit mit Ihrem Führungsteam und Change- Managern ist dabei der Auftakt für erfolgreiche Veränderungs-Arbeit.



Treiber-Qualitäten



Zukunft greifbar machen

Entscheidend für den Erfolg ist, dass das Ziel des Veränderungsprozesses in Ihrem Unternehmen für alle Beteiligten greifbar wird, auf rationaler wie auch auf emotionaler Ebene. Deshalb legen wir großen Wert darauf, gemeinsam mit Ihnen eine handlungsleitende Vision zu erarbeiten. Der Sinn und Zweck der angestrebten Veränderung muss klar und ausreichend kommuniziert werden.

Eine solche Vision erzeugt Aufbruchstimmung. Sie erhöht deutlich die **Bereitschaft zum Mitgehen**, zur Übernahme von Verantwortung und die persönliche Identifikation mit dem veränderten Weg in die Zukunft.

Methodisch unterstützen wir Sie durch unsere Visions- und Zielfindungswshops.

Visionen aufzeigen



Vom Umgang mit Widerstand

Change-Projekte führen immer zu besonderen Emotionen und Spannungen bei den Betroffenen. Neben der großen Gruppe der Unentschlossenen, Abwartenden gibt es bei jedem Change-Vorhaben „Widerständler“, denen es schwer fällt, den Status Quo aufzugeben. Sie steuern - mehr oder weniger direkt - gegen Ihr Veränderungs-Projekt an.

Im Rahmen unserer Prozessbegleitung stellen wir sicher, dass Zielkonflikte offen gelegt und konstruktiv verhandelt werden. Die IPA-Experten unterstützen Sie zum Beispiel durch

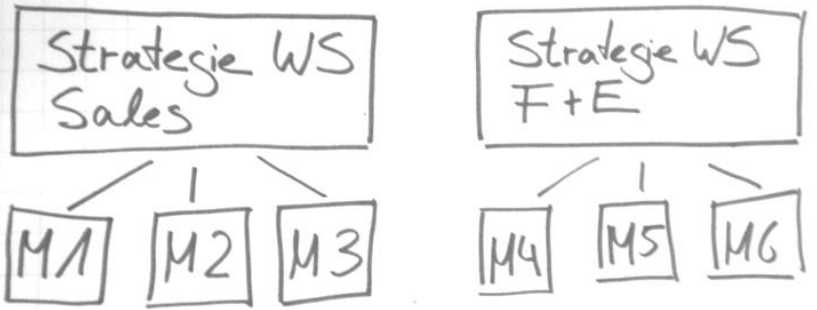
- Teambuilding
- Konfliktmoderation/ -coaching
- Training and Development.

Auf diese Weise gelingt es Ihnen, die unterschiedlichen Interessengruppen Ihrer Organisation zu integrieren.

Mitarbeiter integrieren

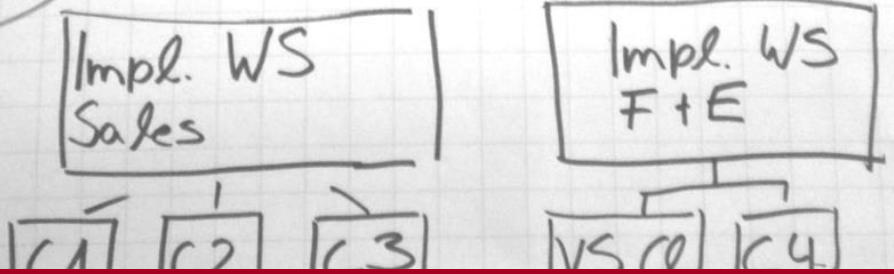
BR) Strategie Workshop Mgt

Steuerungsteam



Ro/

ST REVIEW IV 09



Nachhaltigen Erfolg sichern

Sie wissen, dass viele Change-Projekte hinter den gesteckten Zielen zurückbleiben. Es gibt zwar nicht **den** Masterplan, bei allen Unternehmen zum Erfolg führt. Aber wir kennen auf Basis unserer jahrelangen Change-Erfahrung **zentrale Erfolgsfaktoren**, um die Nachhaltigkeit von Veränderungs-Projekten sicherzustellen.

Folgende Punkte kennzeichnen unsere **Change-Architektur**:

- Strukturierte Prozessgestaltung
- Systemische Herangehensweise
- Kontinuierliches Ziel-Monitoring.

Auf Wunsch stellen die IPA-Experten eine stringente Moderation der Steuerungsmeetings und Workshops, mit konkreten, umsetzbaren Ergebnissen, sicher.

Change-Architektur



Branchen-Kompetenz

Das IPA verfügt über ein breites Erfahrungswissen in Veränderungs-Projekten, u.a. in den folgenden Branchen:

- Banken/ Versicherungen
- Chemie/ Pharma
- Automotive/ Maschinenbau
- Handel/ Konsumgüter
- Media/ Telekommunikation
- Energy/ Utilities.

Doch als mindestens ebenso wichtig wie unser Branchen-Know-How sehen wir unsere Rolle als **Experten für die Gestaltung des Wandels**. Als Partner for People Management unterstützen wir Sie bei allen relevanten Aspekten des Change-Prozesses. Personalentwicklung, Coaching, Training und Führungskräfteentwicklung im Kontext von Change sind unsere Themen. Sprechen Sie mit uns!

Wandel gestalten

Jeder Veränderungsprozess ist einmalig.

Auf die richtige Auswahl kommt es an. Gemeinsam mit Ihnen wählen wir je nach Anlass und Ziel Ihres Veränderungs-Projekts die Instrumente aus.

Zum Beispiel erstellen wir mit Ihnen einen Transformations-Fahrplan, für eine sinnvolle Chronologie der Maßnahmen. Sorgen durch professionelles Projektmarketing dafür, dass das Veränderungs-Projekt intern zielgerichtet kommuniziert wird. Stellen im Rahmen des Stakeholder-Managements sicher, dass die divergierenden Interessen der Akteure auf den Tisch kommen. Und sorgen durch Team Building Maßnahmen dafür, dass sich neu zusammengesetzte Arbeitsgruppen schnell zu leistungsstarken Teams entwickeln.

IPA-Instrumente (Auswahl)



Change-Instrumente



THE KNOWLEDGE PEOPLE



Bayer Business Services



IPA- Referenzen

Ursula Vranken



Kontakt: Ursula Vranken, Institutsleiterin

IPA Institut für Personalentwicklung und
Arbeitsorganisation

Telefon: +49 (0)221- 5509476

Fax: +49 (0)221- 5509382

Mail: vranken@ipa-consulting.de

Aktuelle Trends und Infos aus den Bereichen
Human Resources und Personal-
entwicklung finden Sie in unseren
IPA-Institutsbriefen, die Sie hier kostenfrei
bestellen können:

www.ipa-consulting.de/institutsbriefe



Partner for people management