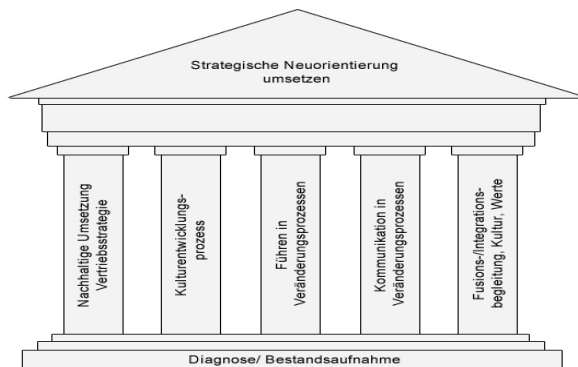


ChangeController®.

Wie Sie Ihren Veränderungsprozess steuern und den Erfolg messen!

Unser Angebot, Ihr Change Projekt klar zu strukturieren und von Beginn an über definierte Erfolgskriterien den Fortschritt für alle Beteiligten transparent zu machen



Worum geht es?

Veränderungsprozesse sind heute Alltag - sie vorab mit detaillierter Planung "in den Griff" zu bekommen ist trotzdem kaum möglich. Die Komplexität ist zu groß. Auch heute noch werden groß angelegte Veränderungen häufig nebenher, mit Bordmitteln, ohne besondere Architektur und ohne ausgewiesene Expertise bearbeitet. In Zeiten knapper Kassen wird oft

für das Management von Change im Unternehmen kein ausreichendes Budgets bereit gestellt. Veränderung nach größeren Eingriffen in das Unternehmensgefüge soll sich quasi von allein einstellen ("Es braucht halt seine Zeit."). Und dort, wo, z.B. ein Fusionsprozess durch ein Change Management Konzept vorausschauend unterstützt wird, kommt irgendwann die Frage, ob sich der ganze Aufwand gelohnt hat. Die Frage ist berechtigt. Woran kann man messen, ob die kulturelle Integration und die Neuorientierung der Führungskräfte und Mitarbeiter gelungen ist? Das Problem ist nicht neu: Veränderungen qualitativer Faktoren wie Einstellungen, Verhaltensweisen, Denkmuster (all das, was Unternehmenskultur ausmacht - und für den Erfolg der meisten Reorganisations- und Fusionsprozesse von großer Bedeutung ist) lassen sich nicht quantitativ messen. Also, was ist zu tun?

Wann sollten Sie sich unser Angebot näher anschauen?

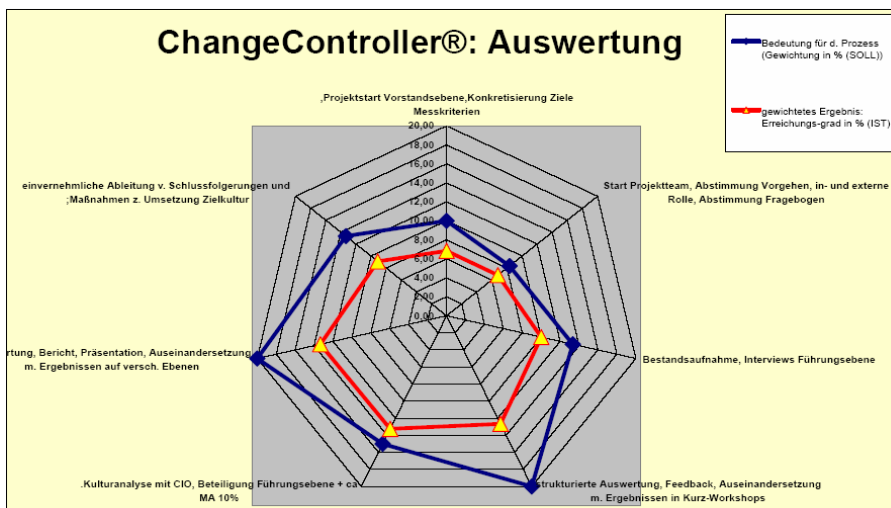
- Wenn Sie schon einmal erlebt haben, wie ein strategisch wichtiges Change Projekt nach längerer Laufzeit aus dem Blick verloren wurde, weil die Entscheider keine „greifbaren“ Erfolge sahen.....
- Wenn Sie selbst in einem Change Projekt in der Steuerungsgruppe in Erklärungsnot gegenüber dem für das Projektbudget Verantwortlichen geraten sind, ob z.B. weitere Teamentwicklungsaktivitäten noch Nutzen bringen (durch die Finanz- oder Controllerbrille betrachtet)...
- Wenn Kritiker, Skeptiker und Zahlen-Daten-Fakten-Menschen offen oder verdeckt Widerstand leisten, wenn die PE oder der externe Berater für die Entwicklung einer neuen Unternehmenskultur Maßnahmen vorschlagen. Oft wird dann eben rein betriebswirtschaftlich - also quantitativ bewertet- und abgelehnt....
- Wenn z. B. ein CRM-Projekt von der IT aufgelegt wird und sich nachher alle wundern, dass weder die Kunden noch die Mitarbeiter einen wirklichen Nutzen aus der implementierten Software ziehen, weil eben Kundenorientierung als durchgängige Überzeugung fehlt....

Welchen Nutzen ziehen Sie aus unserem ChangeController®- Konzept?

Sie wissen, wie eine sorgfältige Projektplanung aussieht. Vielleicht kennen Sie auch Methoden der Entscheidungstechnik. Und möglicherweise kennen Sie auch Evaluationsansätze aus der Change-Literatur, wie z.B. die 8 Schritte der Transformation von John P. Kotter. Wir haben in unserem Konzept diese

unterschiedlichen Methoden und Ansätze kombiniert und damit ein Instrument zur Steuerung Ihres Change Projektes und zur Messung erreichter Erfolge geschaffen. Aus Kundenunternehmen und Expertengesprächen wissen wir, dass die überwiegende Zahl von Veränderungsprozessen **nicht systematisch evaluiert** wird. Und damit sind viele Change Projekte im eigentlichen Sinne nicht sicher zu steuern, weil man die erwünschten Erfolge im Projektverlauf und am Ende nicht messen kann.

Die Lösung liegt darin, qualitative Anforderungskriterien messbar zu machen, und zwar so, dass subjektiv unterschiedliche Beurteilungen zu einer einheitlichen, quantifizierbaren Aussage über den Erfolg eines Change Projektes führen. Mit solchen Aussagen kann man das Change Projekt kontrollieren, d.h. zu bestimmten Phasen, Meilensteinen, Projektabschlüssen einen Soll- Ist- Abgleich machen und nachsteuern.



Und damit können Sie

- Beim Start eines Veränderungsprozesses die Akzeptanz für ein qualitatives Change Projekt deutlich steigern. Auch Entscheider, die überwiegend auf der Sachebene denken und quantitativ orientiert sind, lassen sich von einem Projekt überzeugen, wenn Transparenz und Erfolgskontrolle sichergestellt werden können.
- Den Nutzen des Veränderungsprozesses über die verschiedenen Phasen gemeinsam mit den Entscheidern definieren und Schritt für Schritt bewerten. Und da die Projektplanung und gemeinsame Bestimmung der Erfolgsfaktoren einzelner Schritte in intensiver Reflexion über die Ziele des Veränderungsprozesses erfolgt, sind Sie mit Ihren Entscheidern bereits auf dem Wege der Veränderung und haben deutlich höhere Akzeptanz für das Vorgehen.

Unsere Leistungen im Überblick:

Wir implementieren unser ChangeController®-Konzept in Ihrem Veränderungsprojekt, Idealerweise schon beim Start. Wir unterstützen Ihr Projektteam mit unseren Change Erfahrungen bei der Planung des Projektes und bei der Definition und Festlegung der Messkriterien, nach denen Sie dann den Erfolg messen und kommunizieren können. Dazu gehört eine methodische Einführung und Software-Unterstützung, die wir gemeinsam auf Ihre Bedarfe einstellen. Und gerne unterstützen wir Sie mit unserer Expertise in der Begleitung Ihres Veränderungsprojektes.

Wenn Sie mehr wissen wollen, sprechen Sie uns an !

Hamburger BeraterContor

Office: [Hinter den Tannen 10, 21509 Glinde,](#)

Fon: 040 7107750 Fax: 040 7107756

Mail: office@hbcontor.de

www.hbcontor.de

www.changecontroller.de