



Braincourt

Change Management

Der Multiplikatoren-Ansatz

Performance Steigerung in Change Projekten

Victoria Herrera Diñeiro, Manager
Laura Christopoulou, Projekt Manager
Braincourt GmbH



Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangssituation.....	3
2	Multiplikatoren-Konzept.....	3
	2.1 Überblick.....	3
	2.2 Vorgehensweise	4
3	Fazit	5



1 AUSGANGSSITUATION

Veränderungsprozesse zu begleiten, sei es auf Unternehmens-, Bereichs-, Abteilungs- oder persönlicher Ebene, ist die Hauptaufgabe des Change Managements. Durch Bedarfsanalysen und Interviews erhebt das Change Team zunächst die Ist-Situation. Mit Hilfe von Change Maßnahmen, Workshops oder ähnlichen Instrumenten wird diese Ist-Situation zur Zielkonstellation entwickelt. Change Manager haben eine Schnittstellenfunktion inne: Sie wirken zwischen Mitarbeitern und Führungskräften und beraten gleichzeitig das Top Management. Durch eine Kommunikation, die auf Veränderung ausgerichtet und zielgruppenspezifisch ist, sorgen Change Manager für Transparenz und Akzeptanz. Des Weiteren setzen sie motivierende Maßnahmen und Personalentwicklungsmaßnahmen ein, um Mitarbeiter und Führungskräfte zu mobilisieren und sie zu befähigen, professionell mit den Anforderungen des Veränderungsprozesses umzugehen. Auch die Verbesserung der internen Kommunikation fällt in ihren Aufgabenbereich.

Die Hauptaufgabe des Change Managements ist es, Veränderungen einzuleiten.

Jedoch ist auch ein Change Projekt auf eine gewisse Zeit begrenzt. Jegliche Maßnahme, die eingeführt wurde, jeder kleinste Erfolg, der erzielt wurde, ist der Gefahr ausgesetzt, nach Beendigung des Projekts unterzugehen, in Vergessenheit zu geraten und so den weiteren Veränderungsprozess deutlich zu verlangsamen und zu erschweren.

2 MULTIPLIKATOREN-KONZEPT

2.1 Überblick

Um diesem Problem entgegenzuwirken, es erst gar nicht entstehen zu lassen und auch den Kunden nicht mit einer Vielzahl an Beratern zu überfallen, haben wir das Multiplikatoren-Konzept entwickelt, das bereits in zahlreichen Projekten erfolgreich zum Einsatz kam. Der Kunde wird hier schon zu Beginn des Projekts direkt miteinbezogen, jedoch nicht nur passiv als Informationsgeber, sondern aktiv als Schlüsselperson zwischen den Kollegen und dem Change Team. Durch ein Empowerment der Mitarbeiter werden so die kunden-eigenen Kräfte freigesetzt und Einsparpotentiale auf Kundenseite erzieht.

Das Multiplikatoren-Prinzip von Braincourt etabliert Change Management nachhaltig.

Mitarbeiter werden in der Fläche zu Change Agents entwickelt. Sie fungieren als Schlüsselpersonen und unterstützen sowohl die Konzeption als auch die Maßnahmenumsetzung im Veränderungsvorhaben des Unternehmens. Dadurch erhöht sich die Reichweite von Informationen und Botschaften, was bedeutet, dass möglichst schnell und kostengünstig viele Mitglieder einer Zielgruppe erreicht werden. Es wird ein Know-how-Transfer erreicht, der den Auf- oder Ausbau von Kompetenzen und Strukturen fördert und dadurch eine höhere Effektivität und Nachhaltigkeit angestoßener Entwicklungen und Aktivitäten ermöglicht.

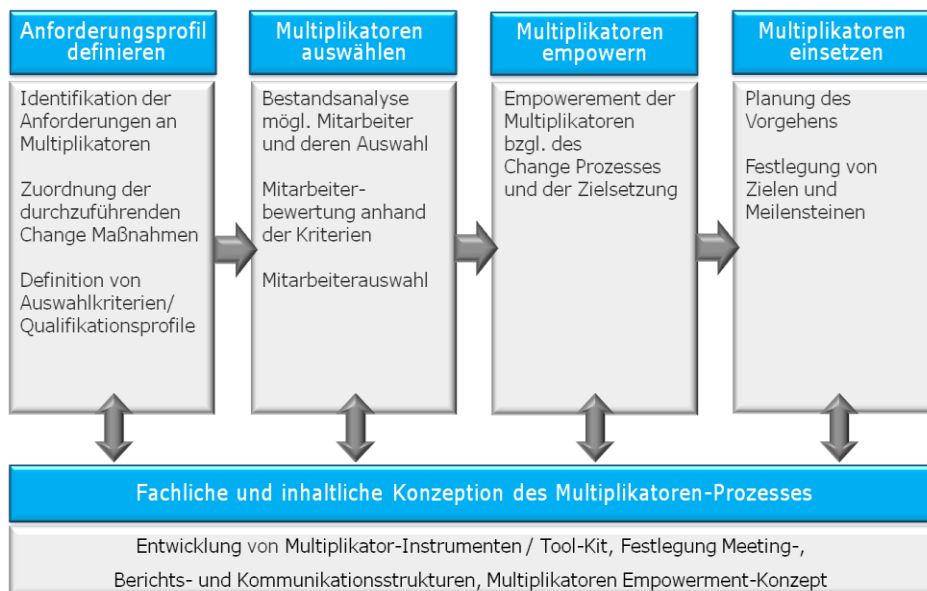


Der Einbezug einzelner Mitarbeiter des Unternehmens führt zu einer geringeren Distanz zwischen Change Team und Kunde. Diese Nähe zur Basis ermöglicht ein kooperatives Agieren. Zum einen entsteht ein Feedbackkanal für das Management und das Change Team, zum anderen erhalten die Mitarbeiter mehr Mitgestaltungsmöglichkeit in ihrem Veränderungsprozess. Sie werden miteinbezogen und sind dadurch motivierter, den Prozess voranzutreiben und die Veränderung als Chance zu betrachten. Da der Change Agent aus den eigenen Reihen kommt, kennt er die Situation der Kollegen am besten. Als sozial akzeptierter Change-Promotor gelingt es ihm daher, Kollegen aus den eigenen Reihen zu motivieren, aber auch für ihre Bedenken und Ängste da zu sein und ihnen als „One of us“ anders, vielleicht sogar besser, helfen zu können. Die Change Agents formen demnach eine kleine schlagkräftige Einheit, die das Change Team und somit ihren eigenen Change Prozess vorantreiben und ihn nach Beendigung des Projekts in Eigenregie nachhaltig weiterführen.

2.2 Vorgehensweise

Die Vorgehensweise gliedert sich in 4 Schritte. Nach Auswahl der Multiplikatoren und der Definition ihrer Aufgaben werden diese mit einem Multiplikator-Tool-Kit ausgestattet. Die Meeting-, Berichts- und Kommunikationsstrukturen werden festgelegt, um eine erfolgreiche Kommunikation durch alle Reihen zu garantieren. Dadurch kann die Nachhaltigkeit des Projekts langfristig gesichert werden.

Die 4 Schritte der Vorgehensweise ermöglichen Mitarbeitern eine aktive Mitgestaltung des Projektes.





3 FAZIT

Das Multiplikatoren-Konzept stellt eine neue Herangehensweise in Change Projekten dar. Von vornherein besteht für jeden Mitarbeiter die Chance, nicht nur im Projekt beteiligt zu sein, sondern den Veränderungsprozess aktiv mitzugestalten. Durch diesen Anreiz wird der Ehrgeiz geweckt und bis dato, unter Umständen unerkannte, Energien und Ideen freigesetzt. Durch die Change Agents befindet sich auch das Change Team noch näher an der Fläche. Die Gestaltungsmöglichkeiten erlangen durch das Multiplikatoren-Konzept eine höhere Dimension und erzielen eine größere Nachhaltigkeit, die sowohl dem Unternehmen als auch jedem seiner Mitarbeiter zu Gute kommen wird.



Ihre Ansprechpartner:**Victoria Herrera Diñeiro**

Manager

Braincourt GmbH

Meisenweg 37

70771 Leinfelden-Echterdingen

Victoria.Herrera@braincourt.com

Telefon: +49 (711) 758580 25

Laura Christopoulou

Projekt Manager

Braincourt GmbH

Meisenweg 37

70771 Leinfelden-Echterdingen

Laura.Christopoulou@braincourt.com

Telefon: +49 (711) 758580 23