



Change Management Umgang mit Veränderungsprozessen bei Dräger Safety

Lübeck, 13. Dezember 2007, Dr. Silke Wenzel

- Change Management ist das Managen der schrittweisen und radikalen Veränderung in Organisationen und eine spezielle Führungsaufgabe.
- Es geht darum, die für ein Veränderungsvorhaben notwendigen strategischen, organisatorischen und insbesondere mentalen Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten und durchzusetzen.
- Zentrale Ziele des Change Managements sind die systematische/ strukturierte Aktivierung der Veränderungsbereitschaft und das Überwinden von Widerständen.
- Wichtige Aufgaben dabei sind die Überzeugungsarbeit der Führungskräfte sowie eine angemessene und zielgruppenorientierte Kommunikation.

Rolle des Change Managers Begleiter von Veränderungsprozessen



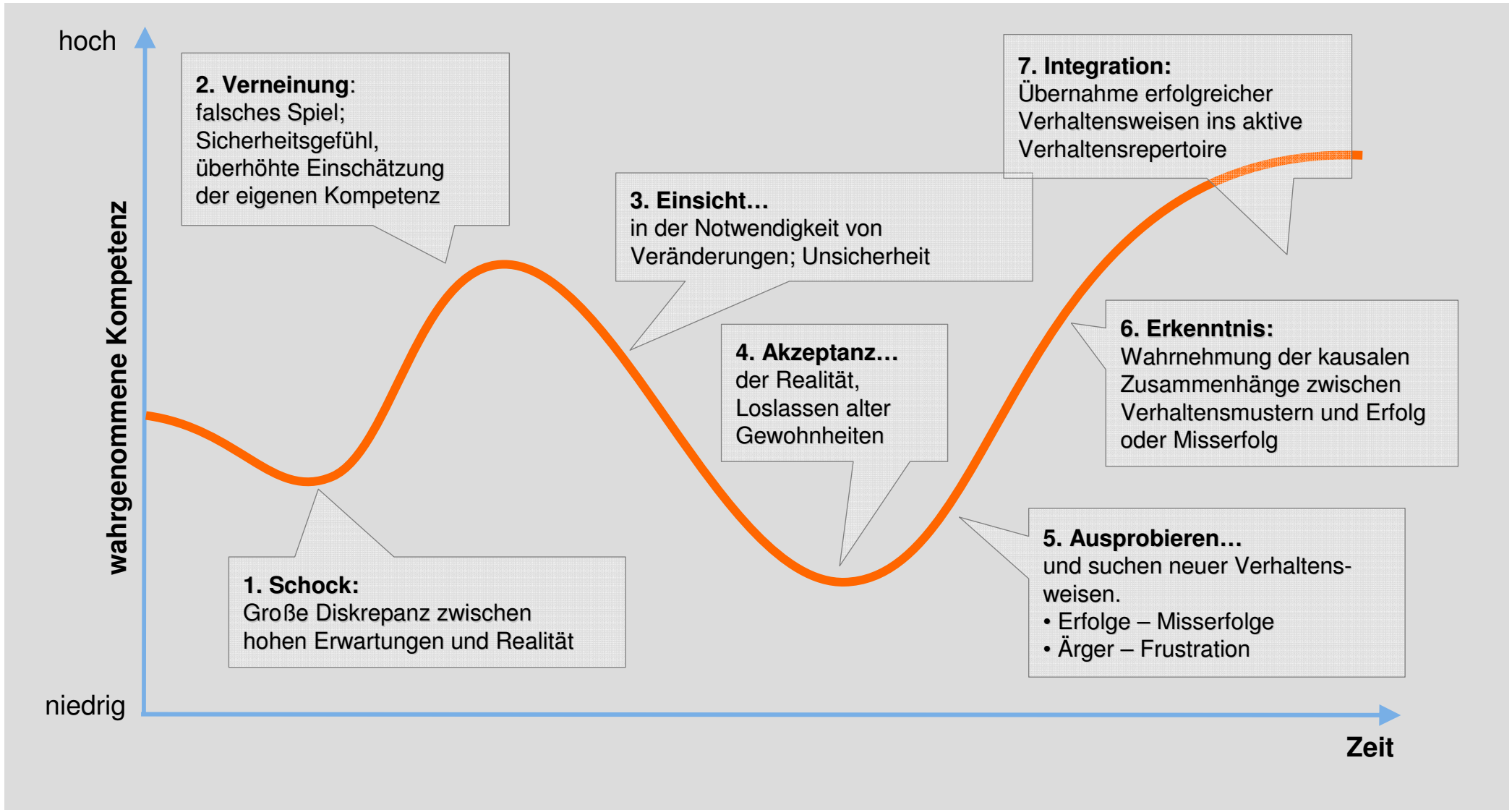
Wandlungsbedarf, -bereitschaft und -fähigkeit



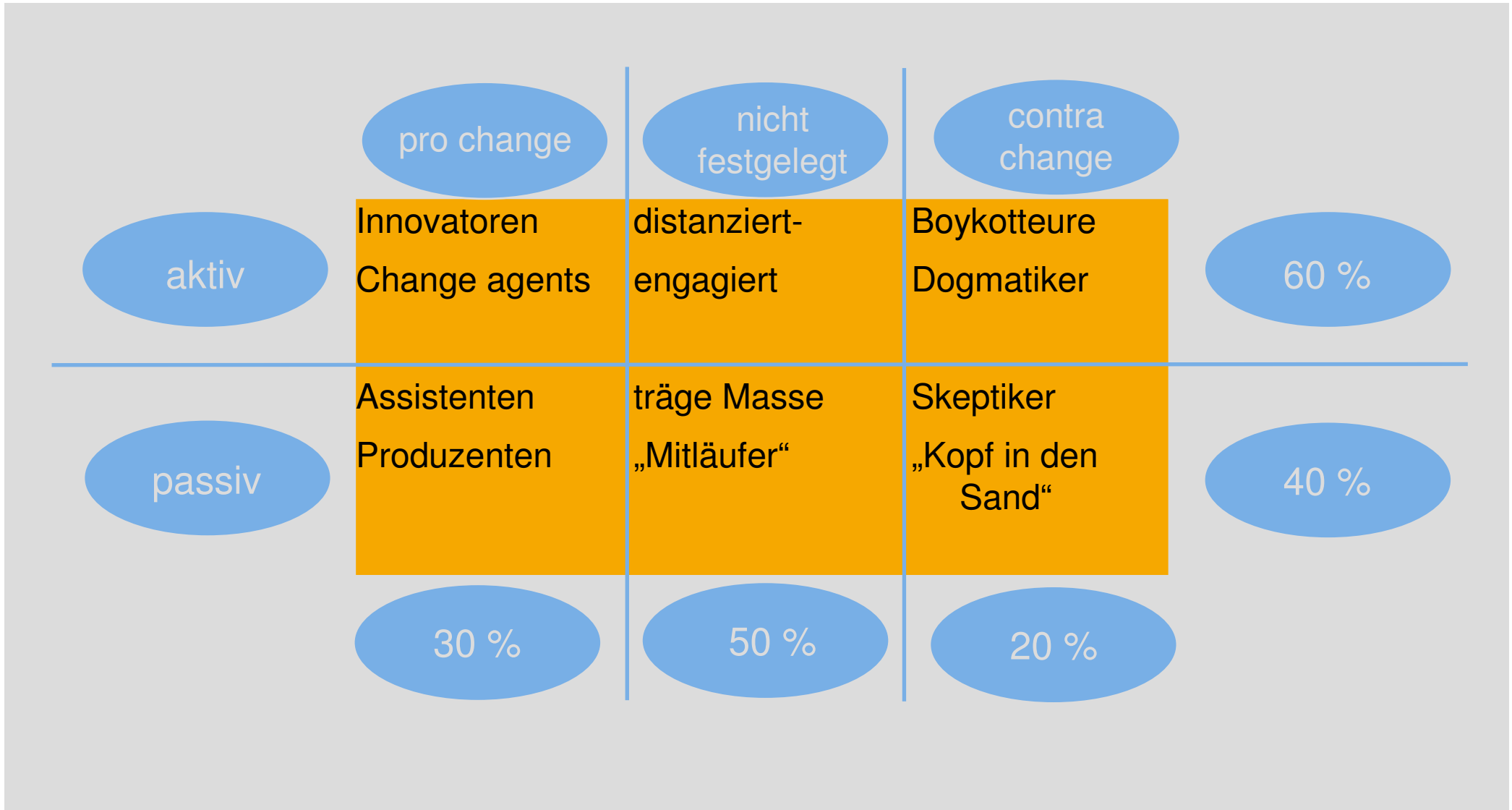
1. Reformstau
2. Fähigkeitsdefizite
3. Unbefriedigter Veränderungsdrang
4. Fehlgeleitete Aktivitäten
5. Ungenutztes Fähigkeitenpotential
6. Willensbarrieren

Quelle: Krüger, Excellence in Change, 2002, S. 68ff.

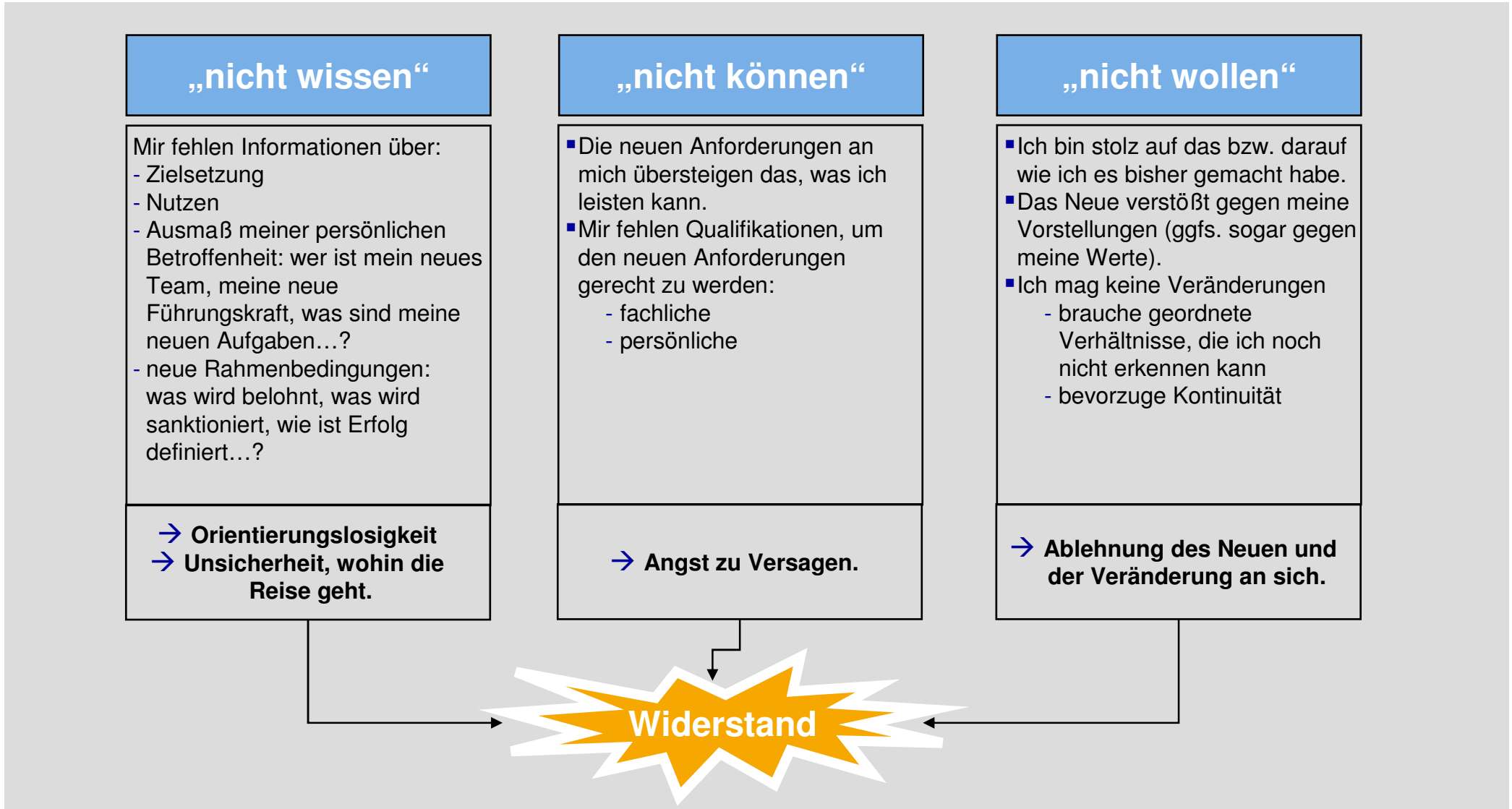
7 Phasen der Veränderung



Positionierung der Mitarbeiter



Ursachen für Widerstand



- Doppler, Klaus: Der Change Manager, Frankfurt 2003
- Doppler, Klaus / Lauterburg, Christoph: Change Management – Den Unternehmenswandel gestalten, 10. Aufl., Frankfurt 2002
- Heitger, Barbara/Doujak, Alexander: Harte Schnitte – Neues Wachstum, Die Logik der Gefühle und die Macht der Zahlen im Changemanagement, Frankfurt 2004
- Bridges, William: Managing Transitions, Making the Most of Change, 2. edition, Cambridge 2003
- Bridges, William: Transitions: Making Sense of Life's Changes, Cambridge 2003
- Kotter, John P.: Leading Change, 1996
- Kotter, John P./ Cohen, Dan S.: The Heart of Change, Real-Life Stories of How People Change Their Organizations, Harvard Business School Press, Boston 2002

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.**