

CHANGE-MANAGEMENT

Ein Schlüssel zum Erfolg Ihrer
digitalen Transformation



INHALT

Inhaltsverzeichnis.....	S. 2
Mit Veränderungen zum Erfolg.....	S. 3
Worum geht es beim Thema Change-Management?.....	S. 4
Methodenkompetenz für wirksamen Wandel.....	S. 5
Unsere Vorgehensweise im Überblick.....	S. 6



MIT VERÄNDERUNGEN ZUM ERFOLG

Nur wer Veränderungen gezielt steuert und Mitarbeitende aktiv einbindet, kann nachhaltige Ergebnisse erzielen.

Die digitale Transformation ist längst kein Zukunftsthema mehr - sie ist Realität und entscheidender Erfolgsfaktor für Unternehmen und Organisationen aller Branchen. Wer heute noch analog arbeitet, riskiert, den Anschluss zu verlieren. Umso wichtiger ist es, die Digitalisierung nicht nur technisch umzusetzen, sondern strategisch zu gestalten.

Dieses Whitepaper zeigt auf, wie Organisationen durch ein maßgeschneidertes hybrides Projektmanagement sowie fundierte Organisationsberatung und professionelles Change-Management die Voraussetzungen für eine nachhaltige digitale Transformation schaffen. Denn erfolgreiche Veränderung bedeutet mehr als die Einführung neuer Technologien: Sie erfordert das gezielte Mitnehmen der Menschen, das Etablieren neuer Strukturen und das Konsolidieren von Prozessen – dauerhaft und wirksam.



WORUM GEHT ES BEIM THEMA CHANGE-MANAGEMENT?

Change-Management – auch als Veränderungsmanagement bezeichnet – beschreibt die strukturierte und zielgerichtete Steuerung tiefgreifender Veränderungsprozesse, um den bestehenden Ausgangszustand über definierte Schritte in einen gewünschten Zielzustand zu überführen. Dabei kommt es nicht nur auf die erfolgreiche Umsetzung einzelner Maßnahmen an, sondern vor allem auf die nachhaltige Verankerung der Ergebnisse im Unternehmensalltag. Nur so lassen sich Rückschritte vermeiden und der Wandel langfristig sichern.

Insbesondere die Einführung neuer Technologien bringt weitreichende Veränderungen in Arbeitsabläufen und Organisationsstrukturen mit sich. Ein professionell begleitetes Change-Management ist daher essenziell, um diese Transformation nicht nur technisch, sondern auch kulturell und strukturell erfolgreich zu gestalten.



METHODENKOMPETENZ FÜR WIRKSAMEN WANDEL

Die erfolgreiche Umsetzung von Veränderungsprozessen erfordert ein strukturiertes Vorgehen, das der Komplexität solcher Vorhaben gerecht wird.

Im Rahmen Ihres individuellen Change-Prozesses setzen wir auf klassische Instrumente wie Potenzialanalysen und Zieldefinitionen und orientieren uns an etablierten Change-Management-Modellen, die nicht nur wirksam, sondern auch nachhaltig sind.

Ein besonderer Fokus liegt auf der frühzeitigen Identifikation und Auflösung möglicher Zielkonflikte und Akzeptanzprobleme. Gemeinsam schaffen wir die Basis für einen erfolgreichen und nachhaltigen Wandel und finden exakt die Vorgehensweise, die für Ihr Projekt geeignet ist. Im Folgenden erklären wir Ihnen exemplarisch, wie ein typischer Change-Prozess gestaltet werden kann – von der Analyse über die Planung bis hin zur nachhaltigen Verankerung der gewünschten Veränderung.



UNSERE VORGEHENSWEISE IM ÜBERBLICK

Schritt 1: Potenzialanalyse als Ausgangspunkt für gezielten Wandel

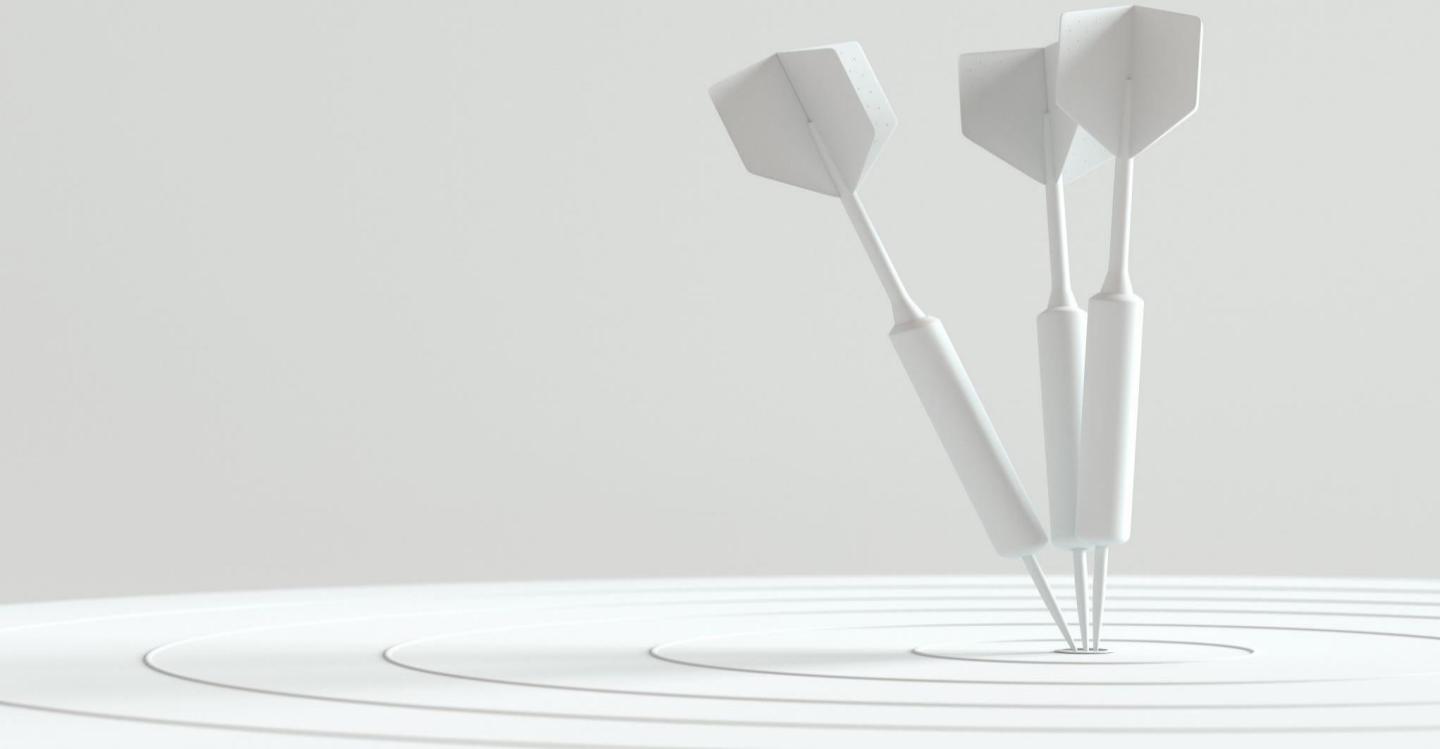
Der erste Schritt im Change-Management ist die fundierte Analyse des Ist-Zustands. Ziel der Potenzialanalyse ist es, bestehende Strukturen, Prozesse und Rollen innerhalb Ihrer Organisation zu erfassen und gezielt Optimierungspotenziale zu identifizieren:

- **Wie ist Ihre Organisation aktuell aufgestellt?**
- **Welche Prozesse laufen ineffizient oder sind nicht mehr zeitgemäß?**

Besonders wichtig ist dabei die aktive Einbindung aller Beteiligten. Wenn Mitarbeitende selbst Potenziale erkennen und die Notwendigkeit von Veränderungen nachvollziehen können, entsteht ein entscheidender Erfolgsfaktor: Veränderungsbereitschaft. Sie bildet die Grundlage für jede gelungene Einführung neuer Technologien.

Zur Visualisierung bestehender Abläufe und Rollenverteilungen können Swimlane-Diagramme eingesetzt werden. Diese helfen dabei, Verantwortlichkeiten transparent darzustellen und ineffiziente Schnittstellen sichtbar zu machen – ein wirkungsvolles Instrument zur Bewusstmachung (Awareness) notwendiger Veränderungen.

Sind die Potenziale identifiziert und die Bereitschaft zur Veränderung vorhanden, kann die nächste Phase im Change-Prozess beginnen.



Schritt 2: Abgestimmte Ziele schaffen den Rahmen für aktive Beteiligung an der Gestaltung

Nach der IST-Analysephase folgt die strategische Zieldefinition – ein zentraler Schritt, um dem Veränderungsprozess eine klare Richtung zu geben. Gemeinsam mit der Geschäftsführung und den relevanten Führungsebenen werden die Rahmenbedingungen für das Projekt festgelegt und die angestrebten Ziele präzise formuliert.

Dabei ist es entscheidend, dass die definierten Ziele nicht nur realistisch sind, sondern auch von den Führungskräften aktiv mitgetragen werden. Nur so entsteht der verbindliche Rahmen und ein gemeinsames Verständnis über die angestrebten Ergebnisse.

So entsteht die Orientierung, mit der die Beteiligten in den Folgephasen an der Gestaltung der Veränderung arbeiten können.



Schritt 3: SOLL-Prozesse entwickeln

Stehen die Ziele fest, kann nun die Entwicklung neuer Prozesse starten. In gemeinsamen Workshops können alle Beteiligten die Gestaltung zukünftiger Abläufe vornehmen und ungenutzte Potenziale zum Leben erwecken. Erweisen sich hierbei organisatorische Umstrukturierungen als notwendig, werden diese festgehalten. Darunter fällt zum Beispiel die Verschiebung von Aufgaben bzw. Zuständigkeiten von einem Team in ein anderes. Die entwickelten SOLL-Prozesse werden in Swimlane-Darstellung dokumentiert. So werden sowohl die angestrebte zukünftige Arbeitsweise, als auch ggfls. geänderte Zuständigkeiten nachvollziehbar dokumentiert.

Schritt 4: Genehmigung und Commitment

Um sicher zu gehen, dass die entwickelten SOLL-Prozesse auch wirklich den strategischen Zielen entsprechen, werden diese abschließend von den Führungskräften genehmigt. Zugleich werden die identifizierten Maßnahmen, die zur Einführung der neuen Prozesse ggfls. erforderlich sind, mit den Führungskräften diskutiert und verabschiedet.



So gelingt Ihnen der Change-Prozess

In dieser mehrstufigen Vorgehensweise in diesem Beispiel haben die Prozessbeteiligten den wesentlichen Anteil bei der Identifikation von Optimierungspotentialen sowie bei der Gestaltung der zukünftigen Arbeitsweise. Dadurch wird eine maximale Akzeptanz der neuen Arbeitsweisen erreicht. Die Definition der Ziele und Rahmenbedingungen sowie die abschließende Genehmigung durch die Führungskräfte stellt sicher, dass die entwickelten Prozesse den strategischen Zielen der Organisation entsprechen.



Steht bei Ihnen ein Veränderungsprozess an?

- Sie suchen nach Möglichkeiten, die Akzeptanz Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die anstehenden Veränderungen zu stärken?
- Sie denken, dass Ihre Organisation grundsätzlich neu aufgestellt werden sollte, um von den Vorteilen neuer Technologien tatsächlich profitieren zu können?
- Ihre Prozesse sind historisch gewachsen und Sie wünschen eine Analyse möglicher Optimierungspotenziale, um Ihre Prozesse für die digitale Zukunft zu wappnen?
- Sie möchten bereichsübergreifend einheitliche Prozesse schaffen, um eine optimale Zusammenarbeit zu gewährleisten?
- Sie haben bereits neue Technologien (zum Beispiel Microsoft 365) eingeführt, möchten jedoch deren Nutzung weiter ausbauen?

Ihrer Organisation bzw. Ihrem Unternehmen stehen große Veränderungen bevor und Sie erkennen sich in obigen Fragen wieder? Dann sollten Sie uns kontaktieren – wir beraten Sie gerne.



GOB Software & Systeme
GmbH & Co. KG

T.: 02151 349-0
Europark Fichtenhain A 5
47807 Krefeld

info@gob.de
<https://www.gob.de>

unitop ist eine eingetragene Marke der
GOB Software & Systeme GmbH & Co. KG