

Damit Erfolg zur Folge wird.



ADVICEPARTNERS GmbH

Unternehmensberatung für Strategie
und Kommunikationsmanagement

Haus der Bundespressekonferenz
Schiffbauerdamm 40
10117 Berlin

Tel. +49 30 2123422-0
Fax +49 30 2123422-99

info@advicepartners.de
www.advicepartners.de

Büros

Berlin / München / Hamburg / Frankfurt / Düsseldorf
Brüssel / Wien / Warschau / London

CHANGE ADVICE

Hanauer Landstr. 161
Haus C, Snook
60314 Frankfurt

Tel. +49 69 90437319
Fax +49 69 631490812
frankfurt@advicepartners.de



Unsere Business Unit CHANGE ADVICE.

- ▶ Ihr Unternehmen steht vor einer Restrukturierung?
- ▶ Sie planen einen Strategieprozess und wollen ihn dann auch umsetzen?
- ▶ Mission, Vision, Leitbild sollen revitalisiert werden?
- ▶ Externe Veränderungen führen zu einem Kostensenkungsprogramm?
- ▶ Sie müssen Standorte schließen, Arbeitsplätze abbauen?
- ▶ Kunden und Märkte fordern neue Konzepte?
- ▶ Technik-Innovationen oder IT-Neuheiten warten auf Umsetzung?
- ▶ Ihr Unternehmen wächst schnell, die Strukturen kommen nicht hinterher?
- ▶ Mergers & Acquisitions wirbeln Ihre Organisation durcheinander?
- ▶ Mitarbeiter und Betriebsräte glauben nicht an Ihre Ziele?
- ▶ Ihre Führungskräfte ziehen nicht an einem Strang?

Begleiten. Befähigen. Verantwortung übernehmen.

Wir begleiten Sie beim Gestalten und Umsetzen Ihres Veränderungsprozesses.

Wir befähigen Sie und Ihre Führungskräfte den Stab selbst zu übernehmen.
So schnell wie möglich.

Wir übernehmen Verantwortung. Mit Ihnen gemeinsam.

Damit Erfolg zur Folge wird.

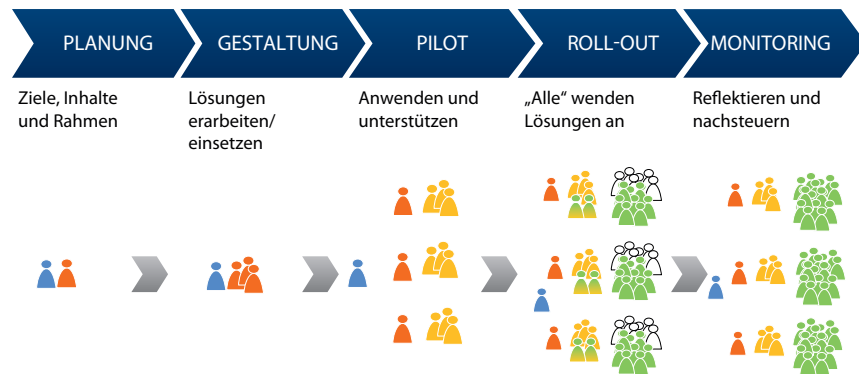
Unser Ansatz.

Um Dinge zu verändern, braucht es grundsätzlich zwei Faktoren. Erstens Menschen, die dem angestrebten Veränderungsprozess vertrauen und darum bereit sind, diesen in die Organisation zu tragen. Nur wer die Menschen mitnimmt, wird Erfolg haben. Zweitens braucht es neue Strategien und Strukturen, die eine künftige Veränderung aufzeigen und den Weg dorthin beschreiben.

Wir unterstützen Sie dabei, dass lebendige Strategien und Strukturen erarbeitet werden, die Ihr Unternehmen in die gewünschte Richtung weiterbringen.

So entstehen attraktive Perspektiven, die von den Mitarbeitenden in der Organisation getragen werden. Denn dann nehmen Mitarbeitende diese Strategien und Strukturen als etwas an, das ihnen wichtig ist und für das sie sich engagieren.

AGILES CHANGE MANAGEMENT



Mit Ihnen gemeinsam sorgen wir in Ihrem Unternehmen für Veränderungskompetenz.

Schritte der Change Kommunikation.



Das Zauberwort „Kommunikation“ ist der entscheidende Hebel bei allen Change Prozessen. Sie dominiert die Veränderung und deren letztendliche Akzeptanz. Kommunikation wird somit zum treibenden Motor einer jeden Veränderung. Und sie ist planbar, baut stufenweise aufeinander auf, ist messbar und berechenbar.

Acht kritische Erfolgsbedingungen für Change Prozesse.

1. GEMEINSAME VORSTELLUNG VOM ERFOLGSFALL

Es braucht einen für alle Handlungsverantwortlichen und Mitarbeitenden nachvollziehbaren und attraktiven Bezugsrahmen – eine Vorstellung vom Erfolgsfall, den alle erreichen wollen.

Dieser Erfolgsfall muss sowohl auf der individuellen als auch auf der kollektiven Ebene Sinn machen. So identifizieren sich alle mehr und mehr mit dem gewünschten Erfolg und suchen selbständig nach ihren Erfolgsbeiträgen.

2. GRUNDKONSENS – IM BEZUGSRAHMEN ERFOLGSFALL

Grundkonsens heißt: Gemeinsame Vorstellung von dem, was und wie es getan wird. Immer in Bezug zum Erfolgsfall und damit zur Realisierung des Erfolgsfalls.

Denn: Immer dann, wenn Menschen das, was sie tun (sollen), in Bezug setzen können zu etwas, das attraktiv für sie ist, entsteht die Bereitschaft, sich mit ihren Kompetenzen dafür einzusetzen.

3. KOMMUNIKATION UND TRANSPARENZ

Es braucht ...

... Verstärker für eigene Erfahrungen – Bestätigungen für den erkannten Sinn.

... Dritterfahrungen, die mit- und nacherlebbar gehört, gesehen, gelesen und gefühlt werden, erfüllen diese Aufgaben.

... Transparenz.

Wenn wir über Kommunikation sprechen, sprechen wir über **alle** Stakeholder.

4. VERÄNDERUNG VON „INNEN“ NACH „AUSSEN“

Die Veränderungsrichtung muss von den Führungskräften zu den Mitarbeitenden führen: von innen nach außen.

Die Mitarbeitenden müssen die Chance haben, die Führungskräfte als Vorbilder wahrzunehmen und tragfähige Beziehungen zu ihnen aufzubauen.

An der Glaubwürdigkeit der Führungskräfte („Die meinen es ernst!“) hängt ein großer Teil des Erfolgs von Veränderungsprozessen.

5. „ALLE“ SIND GESTALTER

„Alle“ Mitarbeitenden müssen die Chance haben mitzugestalten – wann und wo immer möglich.

Menschen setzen sich dann für etwas ein, wenn es „Ihres“ ist.

„Alle“ bezieht sich nicht nur auf die Führungskräfte und Mitarbeitenden, sondern letztlich auf alle Stakeholder.

6. RESSOURCENORIENTIERUNG

Ressourcenorientierung bedeutet ...

... mit denen zu arbeiten, die mitmachen wollen.

... die Mitmacher dort fordern, wo sie den wertvollsten Beitrag leisten können.

Damit steigt die Wahrscheinlichkeit auf Erfolgserfahrungen. Und Erfolgserfahrungen bedienen das Belohnungszentrum. Immer mehr neues Engagement entsteht.

7. INSZENIERTE SYSTEMRÄNDER

Führungskräfte und Mitarbeitende müssen sich zwanglos begegnen können, um sich mit der geplanten Veränderung auseinandersetzen zu können. Und sie müssen würdigen können, was war.

Wenn die Aufmerksamkeit nur auf das „gute Neue“ gelenkt wird, entsteht die Gefahr, dass die Mitarbeitenden den Eindruck bekommen, dass sie früher alles schlecht und falsch gemacht haben.

8. ITERATIVES VORGEHEN

Veränderungsprozesse sind komplexe Ereignisse – geprägt durch eine große Anzahl von Faktoren, deren Zusammenwirken nicht berechenbar ist.

Daraus folgt, dass es in Veränderungsprozessen **kurze Rückkopplungsschleifen** geben muss. So gewinnen Sie Feedback, das schnell in Verbesserungen umgesetzt werden kann. Zusätzlich liegt in den Rückkopplungsschleifen das Potenzial von **Erfolgserfahrungen**.

Menschen tragen Veränderungen nicht einfach so.

Die Hirnforschung sagt: Menschen sind dann bereit sich zu verändern, wenn

- ▶ sie den Zusammenhang rund um die Veränderung erkennen und nachvollziehen können.
- ▶ sie das Ziel der Veränderung als sinnvoll und attraktiv empfinden.
- ▶ sie erkennen, dass es dem Management mit der Veränderung Ernst ist.
- ▶ sie die Erfahrung machen, in der Veränderung voranzukommen.



Das kann Veränderung für Menschen bedeuten. Wir denken auch daran.

CHANGE ADVICE – damit Erfolg zur Folge wird.



ZENTRALER KUNDENNUTZEN:

CHANGE ADVICE sorgt dafür, dass die Mitarbeitenden die Veränderung tragen – als Effekt aus der Entwicklung neuer Strategien und Strukturen. Mit Techniken, die auf den Erkenntnissen der modernen Hirnforschung sowie der System- und Chaosforschung basieren. Damit denken und handeln wir ganz nah bei der Natur des Menschen.

CHANGE ADVICE befähigt das Management und die Führungskräfte, sorgt dafür, dass sich Veränderungskompetenz entwickelt und schafft damit die Grundlage für das Entstehen eines agilen Unternehmens. Nur dann wird Change zur integralen Managementfunktion, raus aus dem Status eines „Projektes“.

CHANGE ADVICE sorgt für Unabhängigkeit vom Berater und dafür, dass das Beratungssystem nicht zu einer unendlichen Geschichte wird. CHANGE ADVICE übernimmt Verantwortung und stellt gleichzeitig sicher, dass die Veränderung das Kind der Organisation bleibt.

Fünf Argumente, die für ADVICE PARTNERS sprechen.

EINS

DAS TEAM

Klare Fokussierung auf Ihre individuelle Fragestellung mit kompetenten Partnern, die aus der Industrie, Verbänden und aus Institutionen kommen. Führung und Verhalten sind das, was in Veränderungsprozessen über Erfolg und Misserfolg entscheidet. Holen Sie sich die Unterstützung durch ein Team von erfahrenen Beratern.

ZWEI

DIE METHODIK

Konkrete und fokussierte Analyse des Status quo und gemeinsame Entwicklung der weiteren Vorgehensweise im Bereich und/oder Unternehmen. Hier setzen wir moderne und effiziente Tools und Methoden ein.

DREI

DIE VERMITTLUNG

Entwicklung konkreter, auf Ihr Unternehmen angepasster Change Prozesse, die Ihnen helfen, die notwendigen Veränderungen verständlich und nachvollziehbar zu machen. Nur so können diese Prozesse wirksam und nachhaltig umgesetzt werden.

VIER

DAS NETZWERK

Effiziente Methoden und Netzwerke zur engen Verzahnung mit allen reputationsrelevanten Zielgruppen (intern und extern) durch unsere Experten im Bereich Kommunikation und Reputationsmanagement. Damit kommt Ihr Veränderungsprozess richtig in Fahrt.

FÜNF

DIE NACHVERFOLGUNG

Nachfassen und Erfolgsmessung ist im Hinblick auf die gewünschte Veränderung besonders wichtig. Das wird leider zu oft vergessen.



ADVICEPARTNERS GmbH
Unternehmensberatung für Strategie
und Kommunikationsmanagement

UNIT: CHANGE ADVICE

Hanauer Landstr. 161
Haus C, Snook
60314 Frankfurt

Ihr Ansprechpartner:
Dr. Hans-Georg Klose
Executive Consultant

Tel. +49 69 90437319

Fax +49 69 631490812

E-Mail: hansgeorg.klose@advicepartners.de

www.advicepartners.de

Stand: Januar 2015



ADVICE PARTNERS



CRISADVICE

POLICY ADVICE

SCIENCE ADVICE

REPUTATION ADVICE

CHANGE ADVICE

FINANCE ADVICE