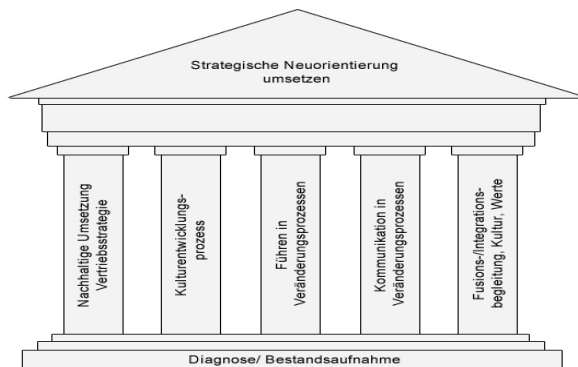


HBC ChangeController®

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 HBC 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

