



## **Veränderung als Dauerzustand - kann die kontinuierliche Abfolge von Change-Projekten zu einem Problem werden?**

**Umfang, Geschwindigkeit und Komplexität von Veränderungsprozessen sind für die Beteiligte immer schwerer zu verkraften. So muss der Sinn von Veränderungen gut kommuniziert und verstanden werden, um die Motivation dafür auch für lange Zeit aufrecht zu erhalten. Ansonsten werden die Spannungen zwischen denen, die Veränderungen vorantreiben, und jenen, die bremsen - weil sie nicht mehr wollen oder können -, zunehmend größer.**

Unternehmen führen in Deutschland seit über 25 Jahren Veränderungsprozesse durch, um sich besser auf die Wünsche ihrer Kunden einzustellen, konsequenter Kosten einzusparen oder effektiver zu produzieren bzw. Dienstleistungen anzubieten.

So sind Veränderungsprozesse durchaus die Regel; 70 Prozent aller deutschen Führungskräfte erleben eine kontinuierliche Abfolge von Veränderungs-Projekten (Quelle: OSB International, Wien, August 2012).

Scheinbar wird die Flut von Veränderungen als notwendig akzeptiert. Gleichfalls ist eine Ermüdung auszumachen, da immer mehr Menschen mit nachlassender Leistungsbereitschaft und innerer Kündigung reagieren; dies betrifft insbesondere die mittlere Führungsebene.

Ein kurzer Fragebogen mag ihnen helfen, eine erste Einschätzung zur Veränderungs- Bereitschaft oder -Hemmung vorzunehmen.

Die vier Fragenbereiche zu Veränderungsprozessen in ihrem Unternehmen betreffen:

1. Auslöser von Veränderungsprozessen (Bsp.- Frage siehe Seite 2)
2. Fehler in Veränderungsprozessen
3. Entscheidungshilfen im Veränderungsprozess
4. Erfahrungen mit Veränderungsprozessen

Die vollständige, vierseitige Fragenliste stellen wir Ihnen gerne kostenfrei zur Verfügung ([kontakt@hrp-heinze.com](mailto:kontakt@hrp-heinze.com) )

## **Was wir von HRP Heinze in diesem Zusammenhang noch für Sie tun können**

Mit unserem Angebot helfen wir Ihnen, Führungskräften und Mitarbeitern Einsichten und Know-How zu vermitteln, sowohl für Veränderungsprozesse im Allgemeinen als auch für Einstellungs- und Verhaltensänderungen in persönlicher Hinsicht.

Dies geschieht insbesondere „Inhouse“, aber auch in offenen Seminaren sowie Vorträgen und Fachartikeln:

- ▶ **Einstellungs- und Verhaltensänderung im Arbeitsschutz (EU VIA®)**  
[http://www.consultants.hrp-heinze.com/fileadmin/PDF/CON/Seminar-Paper\\_BBS/BBS\\_EUVIA\\_03\\_03092012.pdf](http://www.consultants.hrp-heinze.com/fileadmin/PDF/CON/Seminar-Paper_BBS/BBS_EUVIA_03_03092012.pdf)

- ▶ Am 18.02 sowie 08.07.2014, in Zusammenarbeit mit der uvex acedemy, Fürth:  
[http://www.uvex-safety.com/de/service/uvex-academy/seminare-terminen/detail/?si\\_id=54](http://www.uvex-safety.com/de/service/uvex-academy/seminare-terminen/detail/?si_id=54)
- ▶ BBS- Fachartikel u.a. dazu, wie Menschen nachhaltig zu sicheren Arbeitsgewohnheiten motiviert werden können: „Das innere Programm“: <http://www.consultants.hrp-heinze.com/behaviour-based-safety/publikationen/>
- ▶ 6. BBS- Symposium der HRP Heinze Consultants, bei DMK Deutsches Milchkontor GmbH, am 10./11. März 2014 in Edewecht

Weitere Informationen hierzu, sowie über die HRP Heinze Gruppe erhalten Sie unter:

<http://www.hrp-heinze.com>

oder **Tel. 02292- 680691**

oder [kontakt@hrp-heinze.com](mailto:kontakt@hrp-heinze.com)

**Frage 1. „Was waren aus Ihrer Sicht in den letzten Jahren die gravierendsten Anlässe für Änderungsprozesse in Ihrem Unternehmen?“**

**Auslöser für Veränderung sind...**

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| Veränderung in der Unternehmensstruktur<br>(wie bspw. neue Abteilungsstrukturen) | <input type="checkbox"/> |
| Neue Führung   | <input type="checkbox"/> |
| Strategische Neuausrichtung durch eine Veränderung<br>der Märkte                 | <input type="checkbox"/> |
| Einführung neuer IT-Technologie<br>(mit Auswirkungen auf interne Prozesse)       | <input type="checkbox"/> |
| Optimierungsprogramme zur<br>kurzfristigen Effizienzsteigerung                   | <input type="checkbox"/> |
| Umsetzung einer Fusion oder<br>strategischer Kooperation                         | <input type="checkbox"/> |
| Internationalisierung  | <input type="checkbox"/> |
| Sonstiges _____  | <input type="checkbox"/> |
| Von mir nicht zu beurteilen  | <input type="checkbox"/> |

(Quelle: nach OSB International, Wien, August 2012)