

Transformations Management

Bei Transformationsprojekten im Bereich Interim Management geht es um die die Aufgabe, Unternehmen bei der Umsetzung von Veränderungen der Bewältigung von Herausforderungen zu unterstützen. Nachfolgend ist unser Vorgehenskonzept für eine erfolgreiche und gemeinsame Transformationsumsetzung:

- 1. Analyse der Ausgangssituation:** Gründliche Analyse des Unternehmens, um die aktuellen Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken zu verstehen. Interviews mit Führungskräften und Mitarbeitern durchführen, bewerten der Unternehmensstruktur, Prozesse und Systeme. Identifikation möglicher Hindernisse für die Transformation.
- 2. Vision und Ziele festlegen:** Enge Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung, um eine klare Vision für die Transformation zu entwickeln. Definition konkreter Ziele und Meilensteine, die erreicht werden sollen. Sicherstellen, dass die Ziele realistisch, messbar und mit der (langfristigen) Strategie des Unternehmens vereinbar sind.
- 3. Change-Management-Plan erstellen:** Entwicklung eines umfassenden Change-Management-Plans, der die erforderlichen Schritte, Ressourcen und Zeitpläne für die Transformation festlegt. Wichtig, dass dabei auch die Kommunikation mit den Mitarbeitern sowie Einbindung relevanter Stakeholder erfolgt. Schnelle Identifikation möglicher Widerstände gegen Veränderungen. Mögliche Strategien entwickeln, um diese zu überwinden.
- 4. Team zusammenstellen:** Zusammenstellen eines erfahrenen und kompetenten Teams. Wenn möglich aus internen und/oder externen Experten, um die Transformation breit zu unterstützen. Sicherstellen, dass das Team über die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse verfügt, um die definierten Ziele zu erreichen. Offene Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb des Teams erforderlich.
- 5. Umsetzung der Maßnahmen:** Im Change-Management-Plan definierte Maßnahmen umsetzen. Überwachung des Fortschritts und sicherstellen, dass die Transformation im Einklang mit den definierten Zielen verläuft. Bei Bedarf den Plan anpassen und die relevanten Stakeholder über den Fortschritt auf dem Laufenden halten.
- 6. Kommunikation und Einbindung der Mitarbeiter (roter Faden):** Offene und transparente Kommunikation über die Transformation. Sicherstellen, dass die Mitarbeiter die Ziele, den Nutzen und die Auswirkungen der Veränderungen verstehen. Regelmäßige Informationsveranstaltungen, Schulungen und/oder Workshops durchführen, um die Mitarbeiter einzubeziehen und ihnen die Möglichkeit zu geben, Fragen zu stellen und/oder Feedback zu geben.
- 7. Überwachung und Anpassung:** Kontinuierliche Überwachung über Fortschritte der Transformation sowie messen der erreichten Ergebnisse anhand der definierten Ziele. Bei Bedarf Anpassungen vornehmen, sicherstellen, dass die Transformation erfolgreich verläuft. Aus Erfolgen und Misserfolgen lernen und dazu die Vorgehensweise entsprechend anpassen.
- 8. Nachhaltigkeit sicherstellen:** Grossen Wert darauflegen, dass die erreichten Veränderungen langfristig Bestand haben. Das Unternehmen bei der Integration unterstützen, damit die neuen Prozesse, Systeme und Denkweisen in den Arbeitsalltag erlebt und gelebt werden können.