

Baustein 16 – Erfolgreiches Change Management nach Kotter

1. Zweck und Nutzen

Prozess zur Steuerung von erfolgreichen, nachhaltigen Veränderungsprozessen

2. Erläuterung

Heutzutage ist alles Change: Reengineering, neue Strategien, Rollenwandel, , Fusionen, Qualitätsmanagement, Aufgrund stärker werdender makroökonomischer Kräfte steigt die Dynamik in den Märkten. Unternehmen müssen sich diesem stetigen Wandel stellen und sich selbst verändern (anpassen). Häufig scheitern die Change Prozesse und zwar meist an folgenden gravierenden Fehlern:

1. Zu viel Selbstgefälligkeit	5. Zulassen, dass Hindernisse die neue Vision blockieren
2. Die Bildung einer ausreichend starken Führungscoalition scheitert	6. Die Unfähigkeit, schnelle Erfolge zu erzielen
3. Die Kraft von Visionen wird unterschätzt/fehlt	7. Zu früh den Sieg erklären
4. Mangelnde Kommunikation der Vision um einen Faktor 10 (oder 100 oder sogar 1000)	8. Das Versäumnis, Veränderungen fest in der Unternehmenskultur zu verankern

3. Inhalt

Es braucht es einen achtstufigen Prozess, um die Veränderungen gut auf den Weg zu bringen, umzusetzen und nachhaltig zu verankern.

1. Ein Gefühl der Dringlichkeit erzeugen	Markt- und Wettbewerbsrealitäten untersuchen Identifizieren und Untersuchen von Krisen, potenziellen Krisen und grundsätzlichen Chancen
2. Eine Führungscoalition aufbauen	Zusammenstellen einer Gruppe mit ausreichender Kompetenz, um den Wandel zu führen Die Gruppe zur Teamarbeit motivieren
3. Vision und Strategie entwickeln	Eine für den Wandel richtungsweisende Vision schaffen Strategien für die Umsetzung der Vision entwickeln
4. Die Vision des Wandels kommunizieren	Kommunikation der neuen Vision und der Strategien durch alle verfügbaren Kommunikationskanäle Die Vision muss den Mitarbeitern von den Führungskräften vorgelegt werden
5. Mitarbeiter auf breiter Basis befähigen	Hindernisse beseitigen Ändern von Systemen oder Strukturen, die der Vision des Wandels nicht entsprechen Zur Risikobereitschaft und zu ungewöhnlichen Ideen, Aktivitäten und Handlungen ermutigen
6. Schnelle Erfolge erzielen	Sichtbare Leistungsverbesserungen oder „Erfolge“ planen Diese Erfolge erreichen Die Menschen, die diese Erfolge ermöglichen, für alle deutlich anerkennen und auszeichnen.
7. Erfolge konsolidieren und weitere Veränderungen einleiten	Die wachsende Glaubwürdigkeit dazu nutzen, alle Systeme, Strukturen und Verfahren zu verändern, die nicht zusammenpassen und nicht der Vision des Wandels entsprechen Menschen, die die Vision des Wandels umsetzen können, einstellen, befördern und entwickeln Den Prozess mit neuen Projekten, Themen und Change Agents wiederbeleben
8. Neue Ansätze in der Kultur verankern	Erreichen einer Leistungsverbesserung durch kunden- und produktivitätsorientiertes Verhalten, mehr und bessere Führung und effektiveres Management Die Beziehung zwischen neuem Verhalten und Unternehmenserfolg herausstellen Maßnahmen entwickeln, die Führungsentwicklung und –nachfolge sicherstellen

4. Quelle: John P. Kotter: Leading Change (Vahlen Verlag)
[ISBN: 978-3-8006-3789-8](https://www.vahlen.de/ISBN/9783800637898)