

Rollenfacetten des Change-Beraters/der Change-Beraterin

Fachverband Changemanagement

Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.

Bonn, 12. Februar 2008



Changemanagement: Eine Definition

„Immer dann, wenn Unternehmen, Betriebe, Abteilungen, Gruppen und Arbeitsteams Wandel bewusst vornehmen und dieser Wandel reflektiert und gesteuert wird, so sprechen wir von Changemanagement.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Kunden sind hierbei aktiv durch „lebenslanges Lernen“ eingebunden.

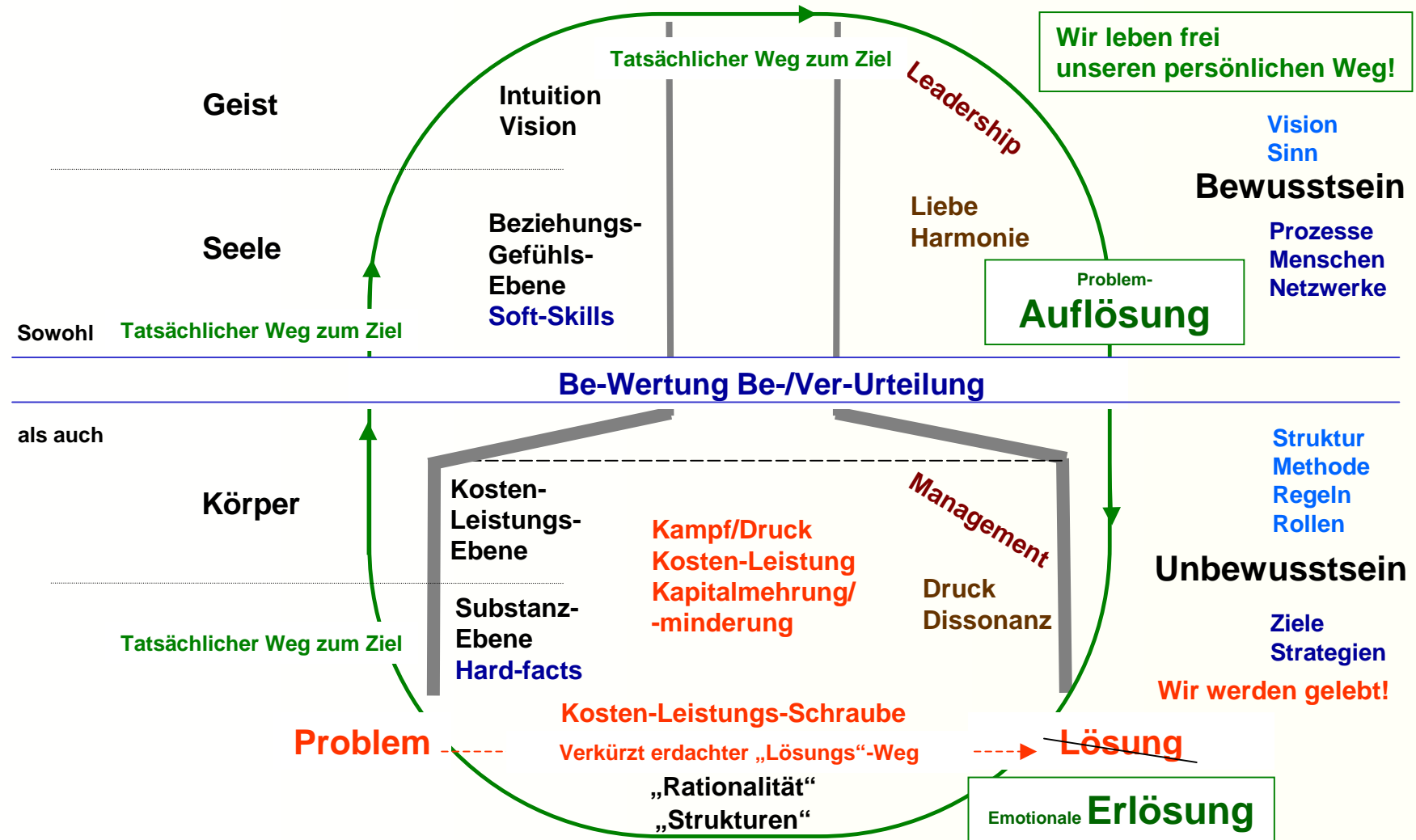
Der Prozess des Wandels wird sichtbar über veränderte Fähigkeiten, Verhaltensweisen, Rituale und Werte. Für uns ist Changemanagement eine vernetzte, ganzheitliche Unternehmensaufgabe, die von der Symptombehandlung zur Ursachenauflösung führt.

Wandel hat hierbei immer eine Eigendynamik und kann einen völlig anderen Verlauf nehmen als ursprünglich vorgesehen.“

Der Change-Berater/Die Change-Beraterin

„Der Change-Berater ist Begleiter und Unterstützer für Unternehmen und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne unserer Change-Management-Definition vom Problem bis zur (Auf-)Lösung.“

Changemanagement: Vom Problem zur Problem-Auflösung



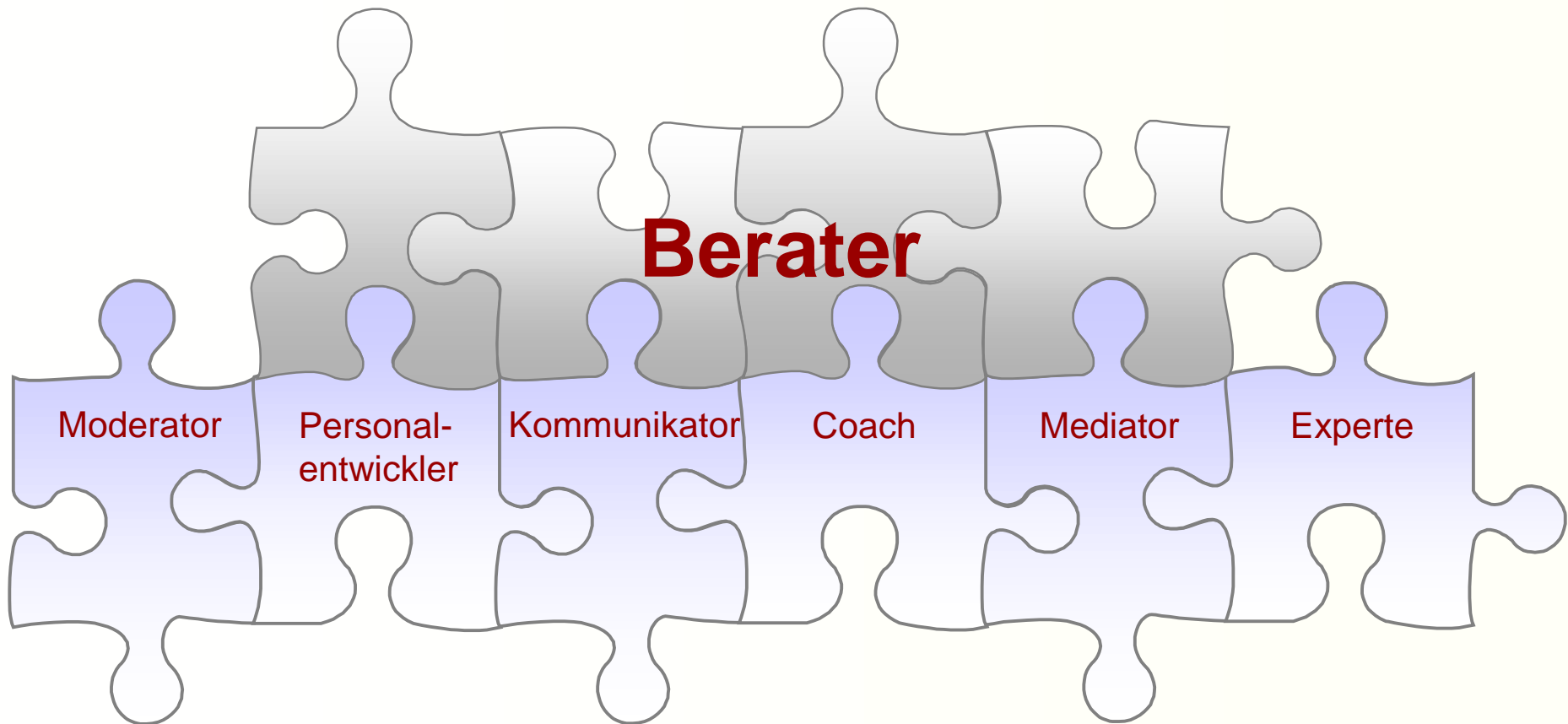
sbc consulting, Hamburg in Kooperation mit Pischetsrieder Consulting GmbH, Hamburg

Die Haltung des Change-Beraters/der Change-Beraterin

Dies setzt eine bestimmte (innere) Haltung des Beraters voraus:

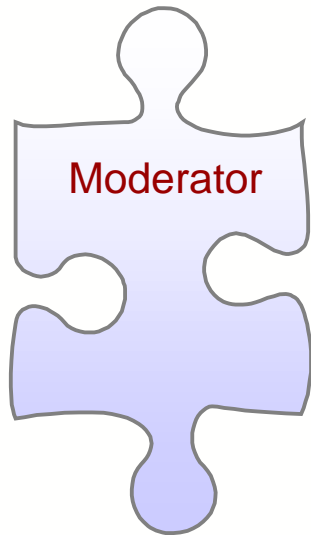
- positives, unvoreingenommenes Menschenbild
- Stärken- und Potenzialorientierung
- Glaube an Selbst-Befähigung, -Steuerung und -Verantwortung
- Fähigkeit zur Vertrauensbildung
- Authentizität des Beraters
- Respekt vor und Akzeptanz der Realitäten

Rollenfacetten des Change-Beraters/der Change-Beraterin



sbc consulting, Hamburg in Kooperation mit Fischetsrieder Consulting GmbH, Hamburg

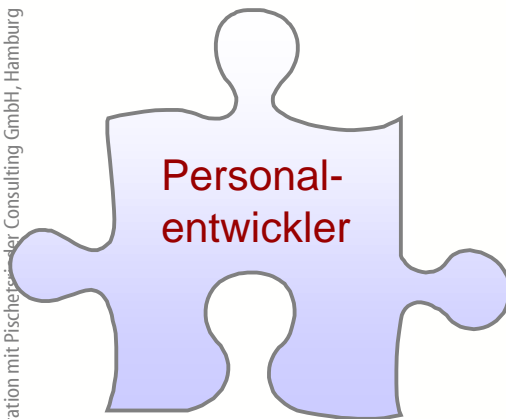
Rollenfacetten des Change-Beraters/der Change-Beraterin



Kundennutzen:

- begleitet Gruppen
- leitet Diskussionen
- achtet auf den Zeitrahmen
- stellt die Dokumentation sicher
- gibt Impulse
- fasst zusammen und bietet Fazit an
- spannt den Rahmen für Selbststeuerungsprozesse
- trägt die Prozessverantwortung
- gewährleistet die Prozesszielerreichung

Rollenfacetten des Change-Beraters/der Change-Beraterin



Kundennutzen:

- unterstützt die Führungskräfte
- nimmt die Mitarbeiter mit
- sorgt für Kompetenzerweiterung
- stößt themenspezifische Fortbildungen an
- steuert PE-Konzepte und PE-Methodik bei
- macht bewusst/identifiziert innere Blockaden und gibt Hilfestellung zur Auflösung
- trainiert Verhalten

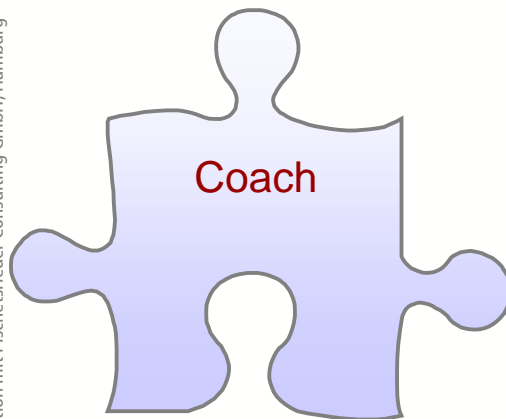
Rollenfacetten des Change-Beraters/der Change-Beraterin

Kundennutzen:



- deckt Kommunikationsrituale auf
- sorgt für (mehr) Kommunikation
- bringt den „Stein ins Rollen“
- bricht Defizite auf
- bringt Dinge zur Sprache und auf den Punkt
- vermittelt zwischen Positionen
- fasst Veränderungen in Worte
- filtert wesentliche Probleme heraus
- bringt Positionen und Ziele auf den Punkt
- fungiert als Katalysator
- hilft Erfolge sichtbar zu machen

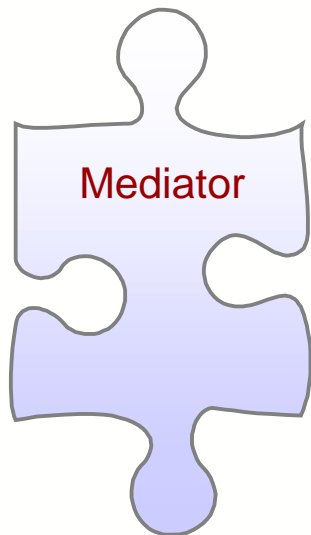
Rollenfacetten des Change-Beraters/der Change-Beraterin



Kundennutzen:

- hört aktiv zu und fragt nach
- begleitet vertrauensvoll
- gibt Impulse
- ermöglicht Perspektivenwechsel
- zeigt Handlungsalternativen auf
- trägt zur Klärung bei
- stabilisiert und unterstützt
- gibt Feedback
- diskutiert Themen ohne Konsequenzen

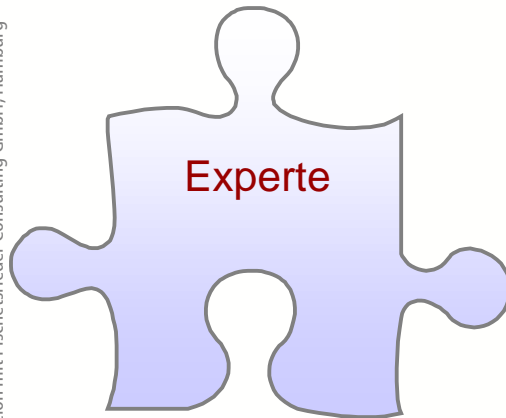
Rollenfacetten des Change-Beraters/der Change-Beraterin



Kundennutzen:

- thematisiert Konflikte beim Kunden
- hinterfragt die Historie des Konflikts
- vermittelt Veränderungen
- bietet Lösungsansätze an
- führt Win-Win-Situationen herbei

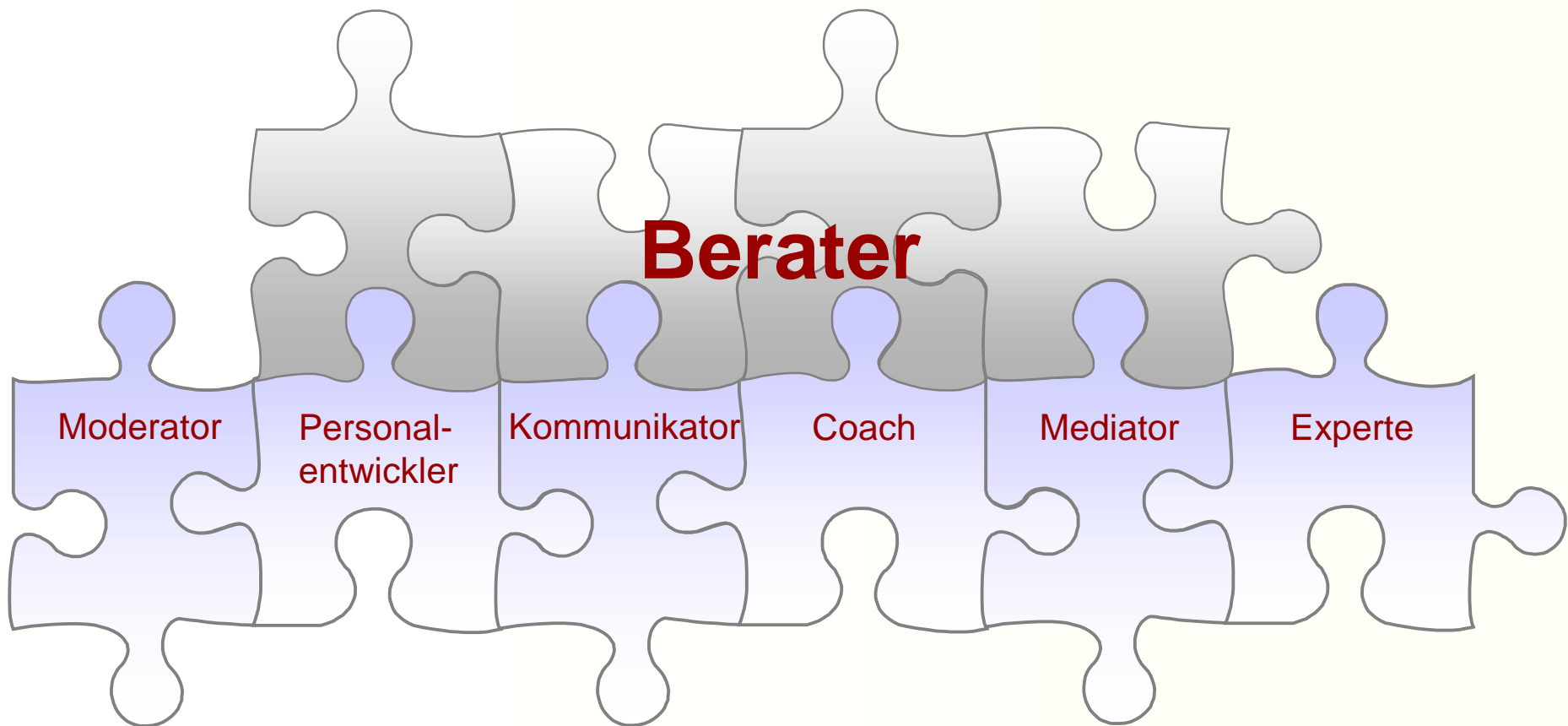
Rollenfacetten des Change-Beraters/der Change-Beraterin



Kundennutzen:

- hat Wissen
- teilt sein Wissen
- stellt Kompetenzen zur Verfügung
- vermittelt Change-Dynamik und Change-Methoden
- vermittelt den sozialen Nutzen des Changemanagements

Rollenfacetten des Change-Beraters/der Change-Beraterin



**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit**