



*wir können. sympathisch anders.*

BERATUNG

## **ibo Beratung Change Management**

Veränderungen zum Leben erwecken –  
Mitarbeiter zu Neuem motivieren

# Trends und Tendenzen...

02

## Im Unternehmen: Veränderungen...

Nachdem Sie alle organisatorischen Voraussetzungen für Ihren Unternehmenserfolg geschaffen haben (optimierte Strukturen, Kosteneinsparungen etc.) ist die Arbeit noch nicht zu Ende.

Sie haben Ihre Kunden segmentiert, Prozesse optimiert, dokumentiert und geschult. Allerdings führt die Kenntnis unterschiedlicher Kundengruppen nicht automatisch dazu, dass Ihre Mitarbeiter mit diesen nun auch unterschiedlich umgehen. Menschen scheinen veränderungsresistent zu sein.

Denken Sie, dass es einfach seine Zeit braucht bis die Mitarbeiter das gewohnte Verhalten ändern?

### Weit verbreitete Glaubenssätze

- Menschen ab einem gewissen Alter kann man nicht mehr ändern.
- Es gibt geborene Verkäufer, das kann nicht jeder lernen.
- Ein Ozeantanker reagiert immer verzögert und langsam auf Kurskorrekturen.

Was passiert, wenn man glaubt, dass solche Einstellungen nicht änderbar sind?

## ... und die Folgen

Enorme Investitionen drohen zu Projekttrümen zu werden. Solche Projekte konnten zwar Ressourcen für strategisch wichtige Aufgaben freisetzen. Die Quantität und Qualität der Ergebnisse verbessert sich aber nicht spürbar.

Selbst wenn veränderte oder neue Aufgaben übernommen werden (müssen), mangelt es oft an der „richtigen Einstellung“. Was jedoch fehlt, ist demnach eine Einstellungsänderung bei Mitarbeitern und/oder Entscheidern.

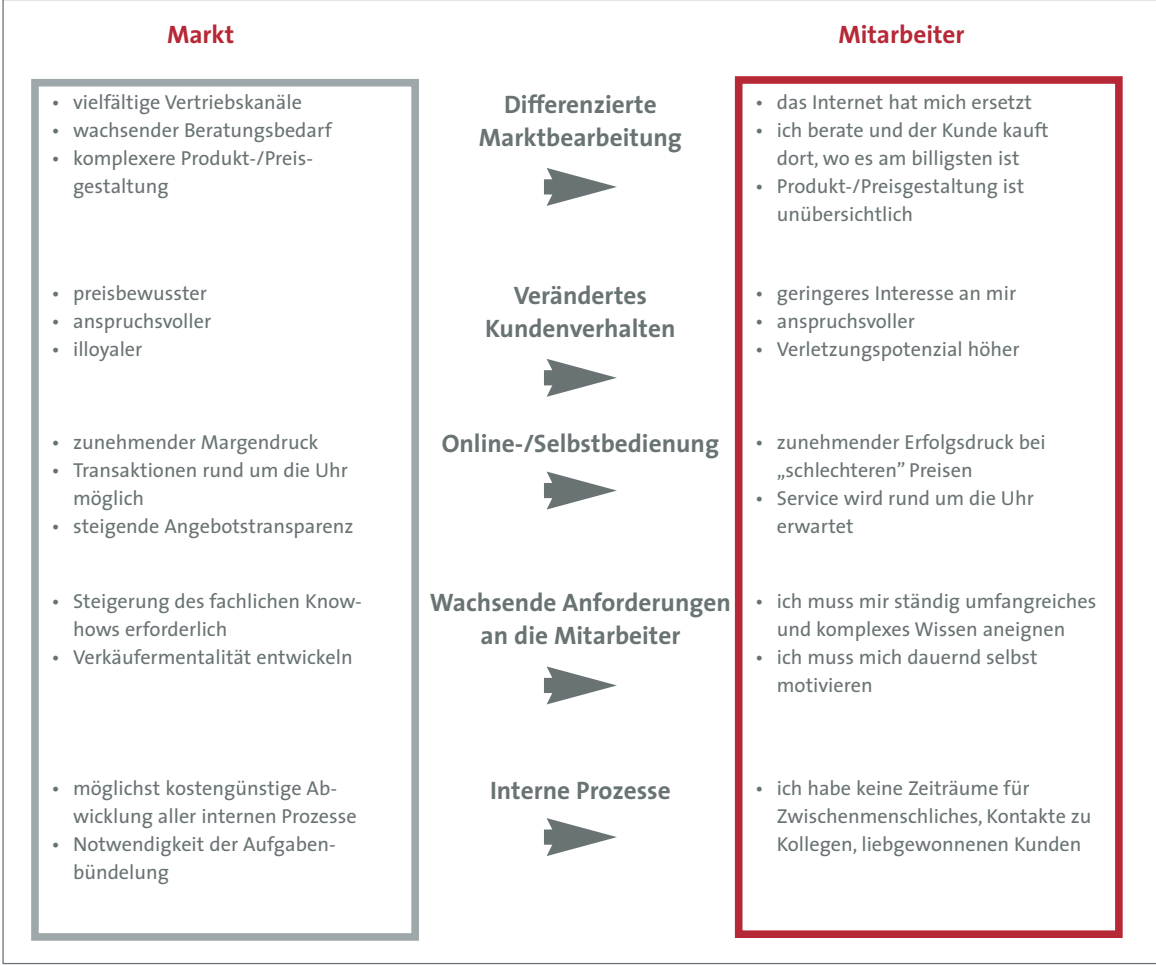
Dies gilt für viele Funktionen: Vertrieb, Sachbearbeitung, Stabsarbeit, Führung und Projekte: Veränderungen werden erst wirksam, wenn sie von Menschen angenommen werden.

*„In den Unternehmen herrscht zurzeit noch die Dominanz der Strukturen.“*

*Prof. Dr. D. Zietsch,  
SCOR Deutschland Rückversicherung*



# im Markt und in den Köpfen der Mitarbeiter



Übersetzung aktueller Veränderungen in Gedanken und Gefühle der Mitarbeiter

# Aus Aktionen Überzeugung machen

04

## Im Projekt: Veränderungen...

Sie wissen, Veränderungsprozesse sind komplex und nur begrenzt berechenbar. Widerstände, Konflikte und Ängste sind normale Erscheinungen.

## ...und die Folgen ...

Entweder Sie stellen die Termineinhaltung in den Vordergrund und haben damit keinen Spielraum, Unvorhergesehenes aktiv zu bearbeiten. Oder Ihre Zeit- und Kostenpläne im Projekt werden überschritten.

## unter turbulenten Rahmenbedingungen

Zusätzlich wächst der Druck, Veränderungsprozesse schneller und effizienter zu bewältigen.

Die Bedeutung von Projekten für den Unternehmenserfolg wird stetig größer. Themen und Komplexität werden immer umfangreicher. Und Nachhaltigkeit wird erwartet.

Wir schaffen gemeinsam mit Ihnen ein Klima hoher Veränderungsbereitschaft und Veränderungsenergie, um Ihre Unternehmensziele optimal zu realisieren.

## Hinsehen und Hinhören ist der Anfang

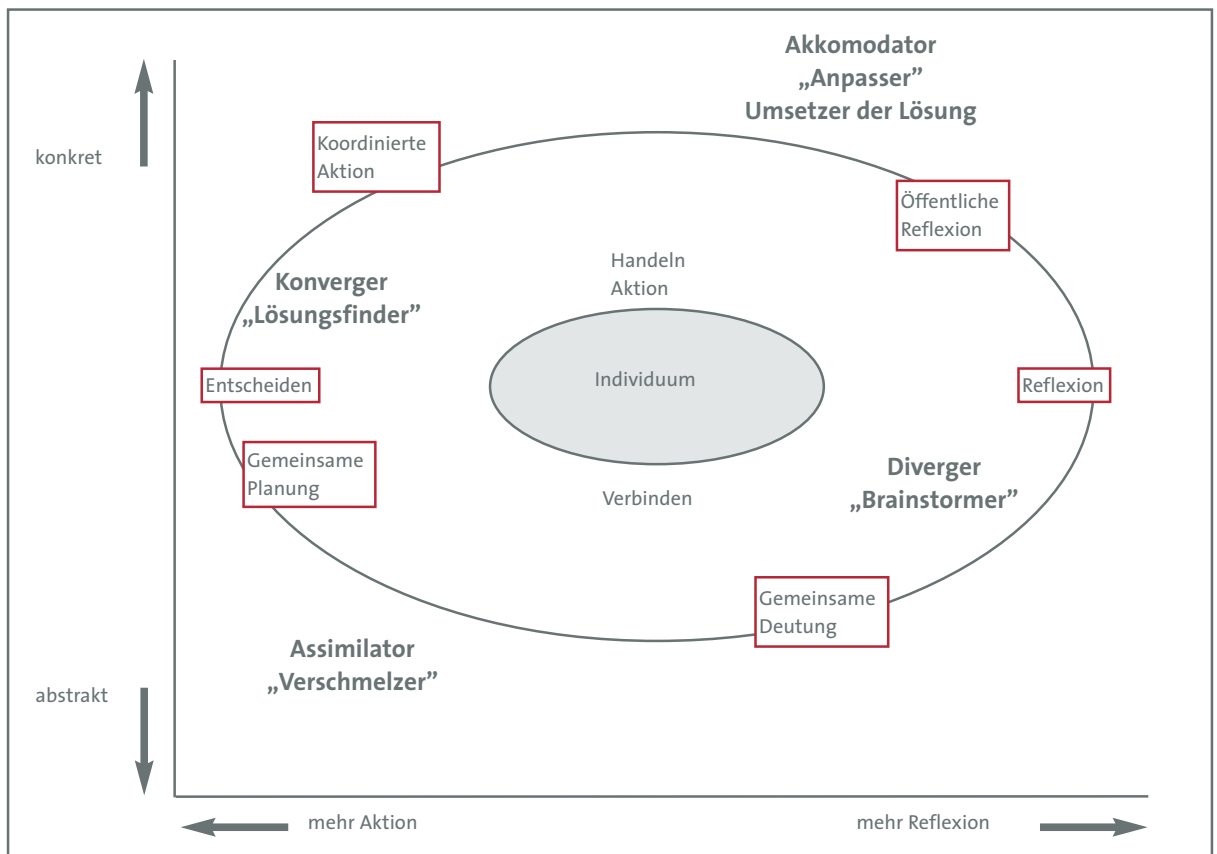
Wir analysieren die Auswirkungen auf die Betroffenen und die möglichen Reaktionen. Wir begleiten Sie im kompetenten Umgang mit Widerständen. Konkret kann das heißen:

- Wir entwickeln mit Ihnen Konzepte zum Umgang mit Widerständen.
- Wir schulen Ihre Multiplikatoren.
- Wir führen für Sie Mitarbeiter-Workshops durch.

## Sie entscheiden!

Diese Form gelebter Partizipation fördert die Akzeptanz und Umsetzung der Lösungen durch alle Betroffenen.

Als neutrale Berater haben wir ein anderes Ohr. Diese Neutralität gibt den Mitarbeitern Vertrauen zur offenen Aussprache ohne Konsequenzen. Sie ermöglicht uns, freier Dinge in Frage zu stellen und quer zu denken.



Mit diesen Schritten werden reflexiv und abstrakt gedachte Veränderungen in konkrete Aktion überführt

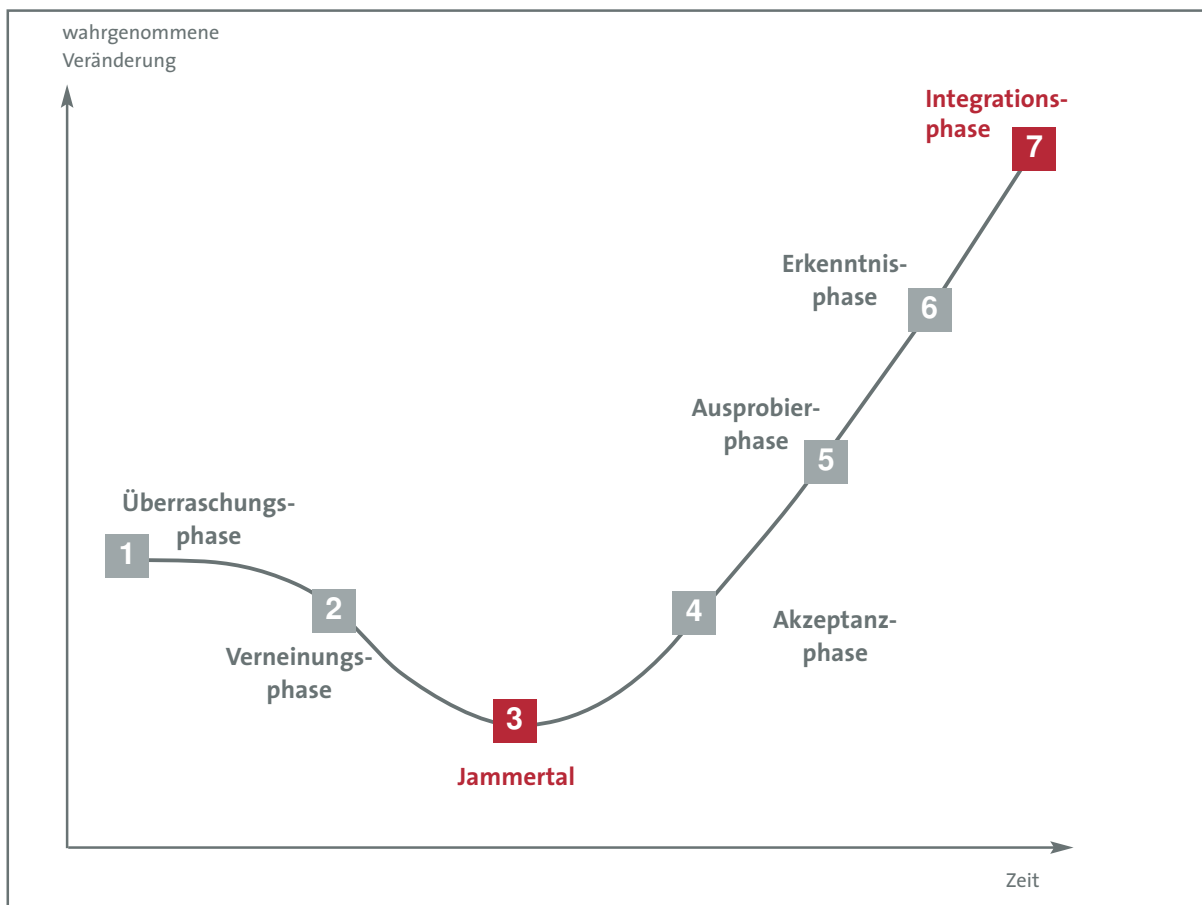
Mehrere hundert Veränderungsprojekte sind die Grundlage unserer Erfahrung. Wir wissen, was in den jeweiligen Phasen zu tun ist.

mit Entscheidungen.

## Die Phasen des Veränderungsprozesses

An Kommunikation und Verhalten erkennen wir, in welcher Phase sich die Mitarbeiter befinden. Das von uns erarbeitete Modell „Phasen des Veränderungsprozesses“ macht die Ist-Situation klar. Das Jammertal ist in der Praxis besonders leicht zu erkennen.

Jetzt gilt es, immer wieder Angebote zur Auseinandersetzung zu formulieren. So werden die Mitarbeiter zu einer konstruktiven Mitarbeit an den Veränderungsinhalten bewegt. Dies ist Voraussetzung für eine Identifikation



Das von uns erarbeitete Modell: verschiedene Phasen eines Veränderungsprozesses

# Ihre Veränderung wird zum Top-Performer!

06

## Ihre Veränderung

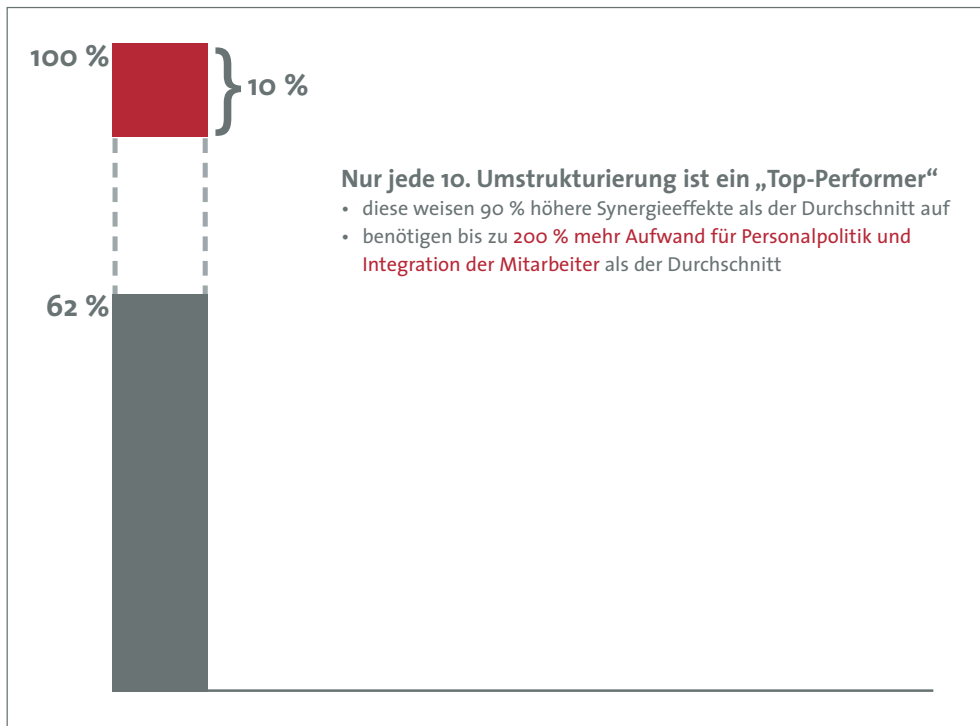
- ist von Anfang an konsequent **zielorientiert**
- erzeugt **Motivation** durch Partizipation
- liefert **langlebige** Ergebnisse
- stellt **Lösungen** in den Vordergrund
- bietet **Kreativitätsentfaltung**
- reduziert den Anpassungsbedarf im Systembau.

Sie erhalten volle Transparenz über eingesetzte Methoden und Techniken. Damit qualifizieren wir Sie in der Rolle des Veränderungsbegleiters.

## Unser Beratungsverständnis

Wir bewegen, wir verbinden, wir entwickeln, wir verändern immer ganzheitlich, damit Strategie, Struktur, Kultur und Technik zu einem schlüssigen Gesamtkonzept verbunden werden.

Egal vor welcher Herausforderung Sie stehen – wir setzen unsere Kompetenz für Sie ein. Gleichzeitig ist es unser **v o r n e h m s t e s** Anliegen, uns möglichst zügig entbehrlich zu machen



2 von 3 Vorhaben verfehlen die angestrebten Ziele

# Wenn unsere Kompetenzen gefragt sind

ibo ist seit über 20 Jahren in der Finanzbranche tätig. Unsere Experten kennen die aktuellen Kulturgegebenheiten aber auch die besonderen Chancen. Wir arbeiten für führende Finanzdienstleister.

## Praxistransfer

Sie als Mitarbeiter oder Führungskraft erfahren unsere Methoden an Ihrem konkreten Vorhaben. Der zeitliche Umfang hängt von den Anforderungen Ihres Unternehmens ab.

## Auf allen Hierarchiestufen

Von den Mitarbeitern über das mittlere Management bis zum Top-Management – alle haben unterschiedliche Anforderungen an einen Berater. Und die können wir erfüllen.

## Bis hin zu Systembau und Einführung

Wir lassen Sie nach der Erarbeitung der Konzepte nicht allein. Umsetzen, Überzeugen, Abschließen: wir gehen mit Ihnen durch dick und dünn.

## Nachweis von Erfolg

Die Machbarkeit und der Erfolg unserer Beratung zeigen sich in der Veränderung selbst. Was kann überzeugender sein?

## Know-how-Transfer und Nachhaltigkeit

Wir übertragen unser Wissen sowie unsere langjährige Erfahrung an Sie – unternehmensspezifisch und prozessabhängig. Dabei erfolgt eine konkrete Qualifizierung für die nächsten Projekte, die Sie dann alleine bewältigen können.

Wir schenken Ihnen unser Ohr. Sprechen Sie uns auf ein unverbindliches Gespräch an.

## Unsere Maxime

Wertschätzung, Respekt, eine offene Geste, Aufrichtigkeit, ehrliches Feedback und Verständnis bei Fehlern. Sachprobleme? Eine Sache hat kein Problem – aber sie ist eines, wenn sie dem betroffenen Menschen bei ihrer Bearbeitung Schwierigkeiten macht. Daher können Sache und Mensch niemals voneinander getrennt werden.

Alle „Sachlösungen“ müssen vor allem dem betroffenen Mitarbeiter dienen. Dadurch dienen sie dann ganz selbstverständlich der Sache. Deshalb nehmen wir vor allem die Menschen ernst. Wir bauen vertrauensvolle Beziehungen zu unseren Kunden auf. Und dann pflegen wir sie – langfristig und höchstpersönlich.

## Ihr Ansprechpartner



**Michael Berger**

M: +49 641 98210-342  
michael.berger@ibo.de



# ibo Beratung

Prozessmanagement | Organisationsmanagement  
Projektmanagement | Change Management



ibo Beratung und Training GmbH | Im Westpark 8 | D-35435 Wetzlar  
T: +49 641 982 10-00 | F: +49 641 982 10-500  
ibo@ibo.de | www.ibo.de