

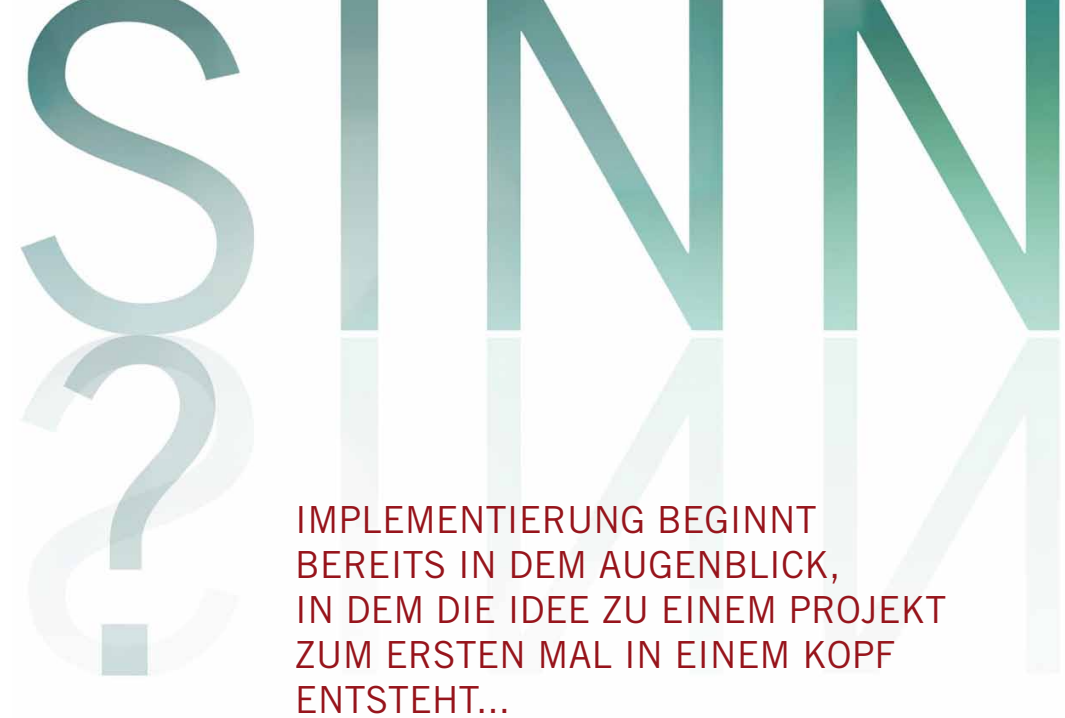
EINFACHE PROZESS- ARCHITEKTUREN FÜR KOMPLEXE VERÄNDERUNGEN IN ORGANISATIONEN

1234567

SMARTseven
TRANSFORMATION

WARUM CHANGE PROJEKTE OFT SCHEITERN!

Wiederholt durchgeführte Untersuchungen von Wissenschaftlern und renommierten Beratungsunternehmen kommen immer wieder zum gleichen ernüchternden Ergebnis: Etwa zweidrittel aller Veränderungsprojekte scheitern. Vordergründig werden schlechte Implementierung und / oder fehlende Ressourcen als Hauptgründe genannt. Wenn man sich aber die materiellen und menschlichen Auswirkungen dieser Misserfolge und die daraus resultierenden Kosten etwas genauer ansehen würde, dann müsste die Ressourcenproblematik schnell zu lösen sein. Nimmt man die Implementierung als isoliertes Phänomen, dann beginnt hier eine zentrale Fehleinschätzung.



... Das heißt, es gibt eine dynamische Verknüpfung aller projektrelevanten Entwicklungen über die Zeit. Alle frühen Konzepte und Handlungen beeinflussen das Endergebnis, weil sie in den Köpfen und Herzen der Menschen präsent bleiben, die an dem Projekt mitarbeiten oder davon betroffen sind. In der Implementierung zeigen sich die Folgen. Versäumnisse oder Fehler aus früheren Phasen können am Ende nur noch schwer wieder aufgelöst werden.

Aber andererseits wirken sich sensible, vorausschauende Arbeitsschritte aus der Frühphase positiv in der Implementierung aus.

WAS MAN VON TECHNISCHEN PROJEKTEN LERNEN KANN.

ES GIBT DORT
AUSGEKLÜGELTE
PHASEN-MODELLE...

... Bei technischen Großprojekten, wie z.B. Investitionen oder Produktentwicklungen weiß man das. Es gibt dort ausgeklügelte Phasen-Modelle.

In jeder Phase werden die gemachten Erfahrungen und aktuellen Informationen zur Überprüfung der bisherigen Annahmen genutzt, ehe die nächste Phase, die nächsten Gelder, die nächste Vertragsstufe freigegeben werden.

Nicht so bei anspruchsvollen Transformationsprojekten, die das Zusammenspiel der Menschen in einer Organisation betreffen.

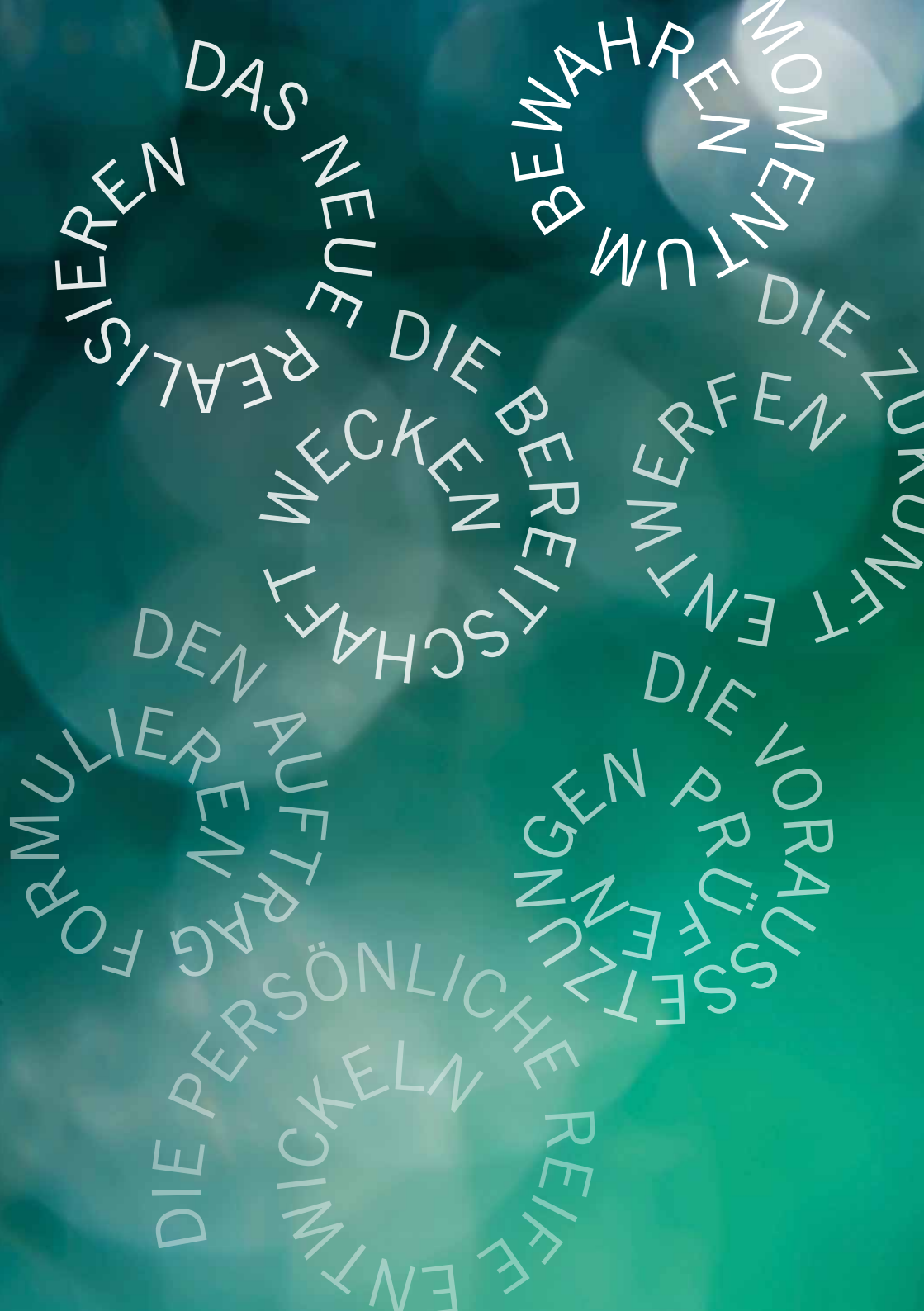
Hier glaubt man oft noch, dass ein schon in der Planungsphase erarbeitetes Implementierungskonzept später

unverändert umgesetzt werden kann.

Bei der Entwicklung eines neuen Produktes testet man z.B. immer wieder die Reaktion von potentiellen Kunden, ehe das Produkt freigegeben wird.

Bei Veränderungsprojekten im Unternehmen vermeidet man es aber geradezu, die Mitarbeiter als zukünftige Kunden und Nutzer der neuen Organisation zu befragen. Entweder weil man davor Angst hat oder weil man die Zusammenhänge nicht sieht.

Wen kann es dann noch überraschen, wenn die gewollte Veränderung nie zum Tragen kommt?



DER SMARTseven PROZESS ERHÖHT DIE ERFOLGSCHANCEN!

... Der SMARTseven Prozess macht es möglich, die Erfolgchancen von sozio-technischen Change-Projekten gravierend zu erhöhen.

Change-Projekte werden als Abfolge von Phasen gesehen, die aufeinander aufbauen. Von Anfang an wird eine größtmögliche Beteiligung der Betroffenen sichergestellt. Dafür werden bewährte Formate für Kleingruppen- und Großgruppen-Workshops eingesetzt.

Sobald die Idee eines Change-Projektes entsteht, haben die Verantwortlichen das Bild eines integralen Gesamt-Prozesses in Form einer 7-phasigen Spirale vor Augen mit klaren Fragestellungen für jede dieser Phasen. Die Gefahr von Versäumnissen oder Fehlentscheidungen in frühen Phasen wird damit deutlich reduziert.

**INTEGRALER
GESAMTPROZESS
IN 7 PHASEN...**

DER SMARTseven PROZESS IN 7 PHASEN:



08

1... In der **ersten Phase** reflektierten die Verantwortlichen, ob sie über die notwendigen Kompetenzen verfügen und suchen sich gegebenenfalls Verstärkung.

2... In der **zweiten Phase** steht eine gründliche Auftragsklärung auf dem Programm. Sie wird so oft und so lange wiederholt, bis alle Verantwortlichen das gleiche Aufgabenverständnis haben.

3... In der **dritten Phase** erfolgt eine einfache aber umfassende Diagnose des Gesamt-Unternehmens, ob es für das Change-Projekt mit allen seinen Anforderungen bereit ist.

Manchmal ist es noch notwendig, Vorprojekte zu starten, um die erforderlichen Voraussetzungen zu schaffen.

4... In der **vierten Phase** wird noch einmal inne gehalten, ob die Dringlichkeit und der Umfang des Projektes immer noch gegeben sind oder ob sich das Projekt vielleicht grundlegend verändert hat. Dann wäre ein erneuter Durchlauf der bisherigen Phasen für dieses neue Projekt ratsam.

Beispiel: Wenn man anfangs eine Internationalisierung des Vertriebs im Auge hatte, so merkt man bei den Vorüberlegungen vielleicht, dass man eher mit einem Konkurrenten fusionieren muss, um das Unternehmen erfolgreich weiter zu entwickeln. Und das ist dann das neue Projekt.

5... In der **fünften Phase** wird schließlich der Entwurf für den angestrebten zukünftigen Zustand der Organisation erarbeitet, sei es eine weiter entwickelte Strategie, eine neu ausgerichtete Unternehmenskultur oder eine überarbeitete Organisationsstruktur.

6... Die **sechste Phase** beinhaltet die Implementierung. Sie basiert auf einer gründlichen Übergabe der Projekt-Verantwortung vom Planungsteam an das Linien-Management. Am Ende dieser Übergabe steht das bewusste und explizite Commitment des Linien-Managements.

Auf Grund der intensiven Einbeziehung und Berücksichtigung der Menschen in der Organisation in den Vorphasen treten dann weit weniger Probleme und Widerstände auf als bei einem verkürzten Ablauf, der nur aus Planung (in vitro) und Realisierung (in vivo) besteht.

7... Den Abschluss bildet **Phase sieben**, die Stabilisierung, die das neu gestaltete Tagesgeschäft umfasst mit den eventuellen Anpassungen und Nachbesserungen.

09

7... DAS MOMENTUM BEWAHREN
6... DAS NEUE REALISIEREN
5... DIE ZUKUNFT ENTWERFEN
4... DIE BEREITSCHAFT WECKEN
3... DIE VORAUSSETZUNGEN KLÄREN
2... DEN AUFTRAG FORMULIEREN
1... DIE PERSÖNLICHE REIFE ENTWICKELN

WAS DAS SMARTseven PROZESS SEMINAR IHNEN BRINGEN KANN?

FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE
UND BERATER



... Leitung

Dipl.Ing. Sylvia Machler www.b4business.de und

Dr. - Ing. Andreas Reisner www.system-beratung.de

IM SEMINAR LERNEN SIE DIE ERFORDERLICHE
DETAILARBEIT IN JEDER DIESER SIEBEN PHASEN
KENNEN.

SIE ERFAHREN, WIE SIE SICHER SEIN KÖNNEN,
DASS IN JEDER PHASE WIRKLICH ALLE RELEVANTEN
FRAGEN GESTELLT UND ABGEARBEITET WERDEN.

AM ENDE HABEN SIE EIN KRAFTVOLL WIRKSAMES
GESAMTMODELL FÜR VERÄNDERUNGSPROZESSE
ZUR VERFÜGUNG, IN DAS SIE IHRE BISHERIGEN
KENNTNISSE UND ERFAHRUNGEN LEICHT EINFÜGEN
KÖNNEN.

SIE LERNEN DURCH DIESEN PROZESS IHRE AUF-
MERKSAMKEIT AUF DIE ENTSTEHENDE ZUKUNFT
ZU LENKEN.

PRAKTISCHE FALLSTUDIEN DER SEMINARLEITER
HELFE IHNEN DABEI.

Teilnehmerstimmen ...

- ... SMARTseven ist für mich „der rote Faden“ für Organisationsentwicklungen
- ... Ein Modell, das das Ganze im Blick hat und zur konkreten Handlung motiviert
- ... Ermöglicht Risikobereitschaft, Offenheit und Vertrauen
- ... Entwicklung denken, sehen und begleiten

SMARTseven PROZESS SEMINARE

Orte:

Berlin Schwanenwerder
Konstanz am Bodensee

Für Ihr Unternehmen Ihre Organisation!

Aktuell: 2017 bieten wir Termine nur auf Anfrage

Dauer: insgesamt 3 Tage

DIE SEMINARE BEGINNEN AM ERSTEN TAG UM 10:00 UHR,
UND ENDEN AM LETZTEN TAG UM 16:00 UHR.
ABENDEINHEITEN SIND TEIL DES PROZESSES.

Preis:

2400,- Euro zzgl. MwSt. + Seminarpauschale

Kontakt:

sylvia.machler@b4business.de

T: +49 (0)7531 939 352 M: +49 (0)173 667 9946

andreas.reisner@system-beratung.de

T: +49 (0)331 581 7730 M: +49 (0)172 714 0140

