

Change Management

im Zuge einer
Unternehmensnachfolge



Agenda

- *Prozess der Unternehmensnachfolge*
- *Beschreibung des Status Quo im Unternehmen*
- *Unsere Vorstellungen*
- *Impulse von außen*
- *Maßnahmen*
- *Welche Probleme sind im Change Prozess entstanden?*
- *Fazit*



Prozess der Unternehmensnachfolge

- *Gedanken: Wie könnte unser Unternehmen aussehen? Welche Branche?*
- *Hilfe: Kontakt zu einer Firma die sich mit M&A beschäftigt*
- *Qual der Wahl: 3 Firmen wurden uns vorgeschlagen*
- *ZDF: Analyse der verfügbaren Ressourcen und Daten*
- *Emotionen: Entscheidung und was hat zu dieser Entscheidung geführt*



Beschreibung des Status Quo im Unternehmen

- *Klare Prozesse*
- *Hierarchische Führung*
- *Teamleiter und Abteilungsleiter ohne Führungskompetenzen*
- *Starke Knowhowträger im jeweiligen Bereich*
- *hohes Durchschnittsalter*
- *Keine Angebote für Mitarbeiterbenefits und -events*
- *Beispiel: Weihnachtsfeier 2018*



Unsere Vorstellungen

- *Einführung einer Wertestruktur*
- *Klare Prozesse*
- *Flache Hierarchien und klare Zuständigkeiten*
- *Teamleiter und Abteilungsleiter mit Führungskompetenzen*
- *Reduzierung des Durchschnittsalters / Knowhowtransfer*
- *Schaffen allgemeiner Arbeitgeberattraktivität*



Impulse von außen

- ***RKW***
 - *Mitarbeiter Umfrage*
 - *Erarbeitung der Unternehmensstrategie und Fokussierung*
- ***Befreundete Unternehmer***
 - *Feedback zu aktuellen Herausforderungen*
 - *Lösungen finden*
- ***Seminare***
 - *Mitarbeiterführung*
 - *Kommunikation*
 - *DISC Profil / Structogram*



Maßnahmen

- *Einführung von Benefits (BAV in Verbindung mit PKV, JobRad, kostenfreie Getränke, etc.)*
- *Änderung der Arbeitszeiten soweit möglich*
- *Vermittlung von grundsätzlichen Werten*
- *Klare Kommunikation von Zielen und Unternehmensstrategie*
- *Klare Kommunikation der Erwartungshaltung an jeden einzelnen*
- *Stärkung des Zusammenhalts in der Belegschaft*
- *Regelmäßige Mitarbeitergespräche → Klares Feedback geben aber auch bekommen*



Weitere Maßnahmen

- *Vermittlung des neuen Führungsstils*
- *“Mitdenken” der Mitarbeiter bleibt eingeschränkt → Lernprozess*
- *Einführung eines Bonus / Malus Systems → wird immer wieder angepasst*
- *Weiterentwicklung und Förderung der Mitarbeiter und Teamleiter in ihren Bereichen*
- *Entwicklung von Lösungsorientiertem Denken*
- *Motivation in Zeiten mit hoher Auftragslage hoch halten*



Fazit

- **Erfolge**
 - *Verbesserungen und positive Veränderungen*
- **Lernpunkte**
 - *Erkenntnisse aus den Herausforderungen*
- **Zukünftige Schritte**
 - *Weiterführung und Optimierung des Change Prozesses*



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Haben Sie Fragen?

