



Change Management als Voraussetzung für eine erfolgreiche Verwaltungsmodernisierung

Andreas Memmert



Das Verstehen der Geheimnisse

- Gesetze und Bestimmungen müssen den Sitten der Menschen angepasst werden; Werkzeuge und Maschinen müssen sich dem Wandel der Zeiten unterwerfen.
- Menschen, die unter dem Zwang von Regeln stehen, sind nicht in der Lage, neue Unternehmungen mitzuplanen.



Das Verstehen der Geheimnisse

- Menschen, die an Ritualen kleben, können nicht dazu bewegt werden, sich auf Veränderungen einzustellen.
- Erst wenn man das Licht der persönlichen Wahrnehmung und die Klarheit des persönlichen Lernens erlangt hat, kann man den Weg des Handelns beherrschen
- (Wen-Tzu, 3. Jh. v.u.Z)



Was ist Veränderung

- Veränderung ist unausweichlich
- Sie geschieht- unabhängig davon ob wir sie wollen oder nicht
- Die Welt und die ablaufenden Prozesse verändern sich ständig



Fazit :

- Entweder Sie verändern sich
- oder
- Sie werden verändert



Das Problem ist der Mensch

- Menschen sind häufig nicht bereit sich zu verändern
- Veränderungen werden als Problem oder Bedrohung aufgefasst
- Menschen haben Angst vor Veränderung
- „Es soll alles so bleiben, wie es ist“



Charles Darwin

- It is not the strongest of the species that survive, nor the most intelligent.
- It is the most adaptable to change.



Komplexität der Veränderung I

- Veränderung war noch nie so komplex
- Alles verändert sich gleichzeitig
- Wir erleben einen Technologieschub nach dem anderen
- Die Wirtschaft erfindet sich neu und agiert global



Komplexität der Veränderung II

- Neue Strategien erforderlich
- Diese verlangen neue Strukturen und Geschäftsprozesse
- „schneller am Markt sein, kostengünstiger und in der vom Kunden geforderten Qualität“



Die Besonderheit des öffentlichen Sektors

- Trennung von Legislative und Exekutive
- Monopolist, kein Veränderungsdruck des Marktes
- Starre Grenzen im vollziehenden Bereich
- Sicherheitsdenken besonders ausgeprägt



Veränderungsdruck im öffentlichen Bereich

- Leere Kasse zwingen zum Handeln
- Politik, Bürgerinnen und Bürger und die öffentliche Meinung erzeugen
Veränderungsdruck
- Wenn keine Veränderung von innen erfolgt,
erfolgt sie von außen



Wie geschieht Veränderung

- Gefordert sind zunächst die Führungskräfte
- Sie müssen sich verändern
- Neue Führungsphilosophie
- Prozessgerechter Umgang mit Mitarbeitern
- Veränderung einleiten und durchführen



Die Führungskraft

- Veränderung beginnt hier
- Nicht mehr situative Wahrnehmung
- Schnelle umfassende Prozesswahrnehmung



Prozesswahrnehmung

- Wir nehmen häufig selektiv wahr
- Lästiges und Unangenehmes wird herausgefiltert
- Realität ist vollständiger als unsere Wahrnehmung
- Wahrnehmen was wirklich ist



Wichtigste Voraussetzung

- Die Führungskraft muss Lust an der Veränderung und Lust auf Veränderung haben
- Sonst läuft nichts !!!



Der Mensch im Mittelpunkt

- Die Menschen „mitnehmen“
- Angst nehmen und motivieren
- Offene Kommunikationskultur
- Vorteilhaftigkeit glaubhaft darstellen
- Akzeptanz innerbetrieblich und nach außen erzeugen



Change Prozess in Schladen

- Workshop der Führungskräfte
- Neues Unternehmensleitbild: „Moderner Dienstleister mit Herz“
- Notwendiger Veränderungsprozess identifiziert und initiiert



Ergebnisse

- Modellprojekt (landesweit) für die Einführung von E-Government mit dem Institut für E-Business der FH BS/WF
- E-Government Masterplan erstellt
- Kindergarten komplett elektronisch medienbruchfrei
- Landesweite Bürgermeisterkonferenz am 21.11.06



Fazit

- Die Einführung des E-Government ist eine grundlegende Verwaltungsmodernisierung
- Sie muss „Chiefsache“ sein
- Die Veränderung ist eine echte Chance
- Wird sie als solche erkannt, sind die Ergebnisse bahnbrechend



Ende

- Denken Sie künftig prozessorientiert
- Haben Sie Mut zur Veränderung
- Denn: Nichts ist beständiger als der Wandel

- Herzlichen Dank.