

Im Rahmen einer Veränderungsbegleitung bei einem weltweit tätigen Automobilhersteller hat LOPREX ein ganzheitliches Changemanagement-Konzept erarbeitet und dieses agil umgesetzt. Im Fokus standen dabei die Beteiligung, Einbindung und Motivation der betroffenen Mitarbeiter.

## **Daten zum Kunden**

*Branche:*  
Automobilhersteller

## **Daten zum Auftrag**

*Zeitraum/Dauer:*  
1,5 Jahre

## **Projektteam/Rollen**

*Projektteam:*  
sechs Berater

*Projektaufwand:*  
> 1.000 Beratertage

*Rolle der Berater:*  
Coach, Befähiger, Inspirator,  
Beobachter, Kommunikator,  
Gestalter, Moderator, Motivator

## **Aufgabenstellung**

Für die Realisierung einer ganzheitlichen Bedarfs- und Kapazitätsplanung wurde ein Programm, bestehend aus mehreren Projekten, aufgesetzt und gestartet. Für die Unterstützung und Begleitung aller betroffenen und beteiligten Fachbereiche sollte ein ganzheitliches Changemanagement-Konzept erarbeitet und durchgeführt werden.

## **Ziel der Beratung**

Ziel war es, eine umfassende Change Architektur zu erarbeiten, mit deren Hilfe sämtliche notwendigen Changemanagement-Aktivitäten, Kommunikationsmaßnahmen und Beratungsinitiativen definiert und umgesetzt werden können. Alle vom Projekt betroffenen Fachbereiche sollten begleitet und eingebunden werden, um das Projekt reibungslos zu realisieren, die Mitarbeiter einzubinden, zu informieren und zu motivieren.

## **Vorgehensweise**

- Erarbeitung einer geeigneten Change Architektur als Rahmen für die Projektbegleitung
- Festlegung von regelmäßigen und punktuellen Maßnahmen (Regelkommunikation, Stakeholder-Management, Projekt-Kickoff etc.)
- Regelkommunikation mit der Programmleitung zur Beratung und Durchsprache von möglichen Maßnahmen (monatliche Sprintplanung zum agilen Vorgehen)
- Projektpatenschaften zur individuellen Beratung der Projektleiter
- Durchführung eines Visions-Workshops mit Führungskräften und Erarbeitung einer Change Story sowie eines Logos
- Planung und Durchführung einer Kickoff-Veranstaltung mit allen Führungskräften und Projektmitarbeitern
- Stakeholder- und Change-Impact-Analysen mit allen Projektleitern zur Ermittlung relevanter Anspruchsgruppen und Einleitung von notwendigen Maßnahmen mit den Stakeholdern
- Kommunikationsanalyse und Erstellung eines Redaktions- und Kommunikationsplans
- Erstellung von Informationsmedien zum Gesamtprogramm, einzelnen Projekten und Projektfortschritten

## **Herausforderungen**

Die größte Herausforderung bestand in der Abstimmung mit verantwortlichen Entscheidungsträgern, da der Auftraggeber nicht direkt der Vorstand war. Die daraus resultierenden Abstimmungsschleifen erwiesen sich als sehr zeitaufwendig und anspruchsvoll, sodass Konzepte und Maßnahmen sich beschwerlich verabschieden ließen. Durch die Vielzahl an Projekten und das festgelegte Budget, konnten nicht alle von uns empfohlenen Maßnahmen durchgeführt werden.

## **Ergebnisse und Kundennutzen**

- Akzeptanz des Projekts in den Fachbereichen sowie bei den Führungskräften wurde gesteigert
- Einführung erforderlicher Informations- und Beteiligungsinstrumente
- Einbindung aller Anspruchspersonen und -gruppen mit Hilfe eines durchgängigen Stakeholdermanagements
- Umfassende Projekt- und Mitarbeiterinformation in allen betroffenen Fachbereichen
- Aktive Begleitung und Unterstützung aller Projektleiter sowie Durchführung von notwendigen Maßnahmen (Workshops zur Einbindung von Mitarbeitern sowie Strategieentwicklung zur Weiterbearbeitung der Projekte, Unterstützung bei Projektpräsentationen auf Top-Management-Ebene etc.)
- Regelmäßige Evaluierung der umgesetzten Maßnahmen und Feedback

**Haben Sie Fragen oder benötigen Sie Unterstützung? Zögern Sie nicht uns zu kontaktieren.**

Tanja Wallmeier  
Geschäftsführerin  
+49 (711) 633 918 300  
[info@loprex.de](mailto:info@loprex.de)

LOPREX GmbH  
Julius-Hölder-Straße 42  
70597 Stuttgart  
[www.loprex.com](http://www.loprex.com)