

„KriZu – Krise meistern, Zukunft sichern“ Ein Kooperationsprojekt mit Held & Francke Baugesellschaft mbH, Eckelt Glas GmbH, Computer & Networks Gotzmann GmbH und Daco Informationstechnologie GmbH (1)	
Ausgangssituation	<p>Die vier oben genannten Unternehmen waren übereingekommen, gemeinsam ein Kooperationsprojekt zu initiieren und durchzuführen. Die Unternehmen sind, durch die sich ständigen wechselnden Rahmenbedingungen des Marktes, einem höheren Veränderungsdruck als noch vor einigen Jahren ausgesetzt. Ein gemeinsames Bewusstsein war gegeben, dass die Steigerung der Veränderungs- und Anpassungsfähigkeit ein zentraler Erfolgsfaktor für die Zukunft ist.</p>
Ziele des Projekts	<p>Bei einem Veränderungsprojekt wie „KriZu“ war es bei der Ziel- und Ergebnisplanung wichtig, die zwei grundlegenden Typen der Veränderung bzw. des Lernens („Wandel 1. & 2. Ordnung“) zu berücksichtigen. Nach diesen Typen wurden auch die Ziele des Projekts definiert: „Wandel 1. Ordnung“ kann als Optimierung und „Wandel 2. Ordnung“ als Musterwechsel bezeichnet werden. Ein „Wandel 1. Ordnung“ bedeutet, dass nur einzelne Systemelemente verändert werden, die innere Systemlogik und die Kultur allerdings keine Transformation erfahren. Bei einem „Wandel 2. Ordnung“ bzw. einem Musterwechsel hingegen werden auch die Kooperations- bzw. Verhaltensmuster, also die innere Logik und Kultur eines Systems einer Transformation unterworfen.</p>
Ziele 1. Ordnung	<p>Entwicklung einer strategischen Kompetenzentwicklung, um Innovation und Veränderung voranzutreiben</p> <p>Entwicklung von effektiven Informations- und Wissensweitergabe-Prozessen für höhere Qualität der Leistung und kompetentere MitarbeiterInnen</p> <p>Entwicklung zum attraktiven Arbeitgeber, um Kompetenzen im Unternehmen zu halten und kompetente neue MitarbeiterInnen zu finden</p>
Ziele 2. Ordnung	<p>Entwicklung einer neuen Kooperations- und Verhaltenskultur, die Betroffene stärker zu Beteiligten macht</p> <p>Stärkung der Veränderungskompetenz der Führungskräfte, um künftige Veränderungsprozesse nachhaltig und erfolgreich gestalten zu können</p> <p>Implementierung von Change Management als Standarddisziplin in den Unternehmen</p>

„KriZu – Krise meistern, Zukunft sichern“ Ein Kooperationsprojekt mit Held & Francke Baugesellschaft mbH, Eckelt Glas GmbH, Computer & Networks Gotzmann GmbH und Daco Informationstechnologie GmbH (2)	
Facts & Figures	<ul style="list-style-type: none"> - Bildung von vier Kernteams aus den jeweiligen Unternehmen, die ein gemeinsames Kooperationssystem bildeten - Beteiligung von insgesamt mehr als 80 MitarbeiterInnen im Projektverlauf - Zahlreiche realisierte Veränderungen 1. & 2. Ordnung - Erstellung und Druck eines change handbooks als Nachschlagewerk und Reflexion des Projekts. Präsentation des change handbooks gemeinsam mit allen Kooperationspartnern und dem OÖ. Wirtschaftslandesrats Viktor Sigl im Presseclub Linz
Projektzeitraum	14 Monate
Projektbeschreibung	<p>Ein so komplexes Projekt wie KriZu lässt sich nicht ausreichend in dieser Projektbeschreibung darstellen.</p> <p>Eine ausführliche Beschreibung des Kooperationsprojekts „KriZu – Krise meistern, Zukunft sichern“ finden Sie in unserem change handbook. Dieses können Sie gerne kostenlos auf dieser Seite im Publikationsbereich „verBUCHt“ bestellen.</p>
Aus der Sicht von Pro Active	<ul style="list-style-type: none"> - Unilaterale Veränderungsansätze – wie Fach- oder Prozessberatung – stoßen zunehmend an die Grenzen ihrer Wirksamkeit. Neue „Mittelwege“ haben sich ergeben, die für sich in Anspruch nehmen die Vorteile der klassischen Ansätze in sich zu vereinen. Nach unserer Erfahrung funktionieren diese Ansätze gut und werden in den nächsten Jahren inhaltlich an Bedeutung gewinnen. - Die Bedeutung von soft facts wird in vielen Veränderungsprojekten noch immer unterschätzt. Viele Unternehmen agieren noch nach dem Projektparadigma, dass durch gutes Projektmanagement und dem Fokus auf die hard facts alles planbar ist. Der Mensch als „Blackbox“ wird dabei trotz aller Lippenbekenntnisse gerne übersehen. Bereits in der Anfangsphase jedes Veränderungsprozesses müssen sowohl hard und soft facts miteinander verknüpft werden, sonst müssen selbstreferentielle Projekte mit offenem Ende scheitern. - Das klassische Projektmanagement nach der DIN - Norm eignet sich für Veränderungsprozesse wie in „KriZu“ nur bedingt. Es benötigt einer spezifischen Form des Projektmanagements, die die Verknüpfung von hard und soft facts stärker unterstützt. - Situationsadäquates Vorgehen ersetzt einen starren Projektplan und ist sinnvoll, damit auch während des Veränderungsprozesses kurzfristig (re)agiert werden kann.