



[@JPConsultingDE folgen](#)

Change Management: Integrativer Finanzbereich - Bauindustrie

In der Hauptniederlassung eines Baukonzerns sollte die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern des Finanz- und Rechnungswesen / Controlling deutlich verbessert werden. Die funktionale Gliederung in Debitoren, Kreditoren sowie weitere Gruppen sollte zugunsten einer kundenbezogenen und integrierten Arbeitsorganisation aufgegeben, die Arbeitsinhalte sollten ganzheitlicher und die Eigenverantwortung sollte gesteigert werden.

Mit dem Versuch, etwas zu verändern, war man zuvor bereits zweimal gescheitert, die Unzufriedenheit war entsprechend hoch – insbesondere jüngere Mitarbeiter beklagten den "in langweiliger Routine erstarrten Laden". Der kaufmännische Leiter versah den Auftrag mit der Anmerkung "...dies ist unser letzter Versuch".

Vorgehen

Nachdem frühere Ansätze mit anderen Anbietern, die den Schwerpunkt auf [Teamentwicklung](#) und "besseres Verstehen der Mitarbeiter untereinander" gesetzt hatten, kläglich gescheitert waren, setzte dieses Vorgehen darauf, mit den Mitarbeitern an den originären Arbeitsthemen zu arbeiten.

Gemeinsam wurde in heftigen Diskussionen eine unvoreingenommene Standortbestimmung vorgenommen, der Auftrag des Managements zur Neuausrichtung diskutiert und dann in hartem Ringen in mehreren Sitzungen ein neues Modell für das Finanzwesen und Controlling erarbeitet und gemeinsam umgesetzt.

Über die gemeinsame Definition von zukünftiger Teamstruktur, Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Regeln für die Zusammenarbeit, wuchs auch das Verständnis füreinander. Das Neue klang plötzlich spannend und motivierte die große Mehrheit. Nachdem der Neuentwurf Gestalt angenommen hatte, wurde er sukzessive umgesetzt, Erfahrungen wurden in Folgeveranstaltungen ausgewertet und Korrekturen führten zu weiteren Verbesserungen.

Ergebnis

Die neue Arbeitsform hat sich in kurzer Zeit stabilisiert. Die Zufriedenheit aller hatte nach einer intensiven Lernphase deutlich zugenommen. Lediglich zwei Mitarbeiter konnten sich mit den gestiegenen Anforderungen nicht anfreunden und verließen das Unternehmen auf eigenen Wunsch.

Das Management war mit der gestiegenen Leistung und der erheblich verbesserten Informationsqualität hoch zufrieden. "Dass Sie das gepackt haben, finde ich toll..." war die Botschaft des Finanzchefs an die Mitarbeiter zum Projektabschluss. Auch Jahre später, inzwischen in einem anderen Konzern tätig, erinnerte er das Projekt als herausragende [Change Management](#) Erfahrung.

[Empfehlen](#) < 0



© 2005 - 2012 JP-Consulting & Training GmbH
Tel.: +49 (0)61 51 / 392 1435-0

[Impressum](#) [Sitemap](#) [Homepage](#) ¹⁴⁷⁹⁵

INFOS ZU JP	LEISTUNGSFELDER	BERATUNG + PROJEKTE	QUALIFIZIERUNG + SEMINARE	FACHINFORMATION
Profil	Change Management	Projektbeispiele im Überblick	Change Management	Beratung
Philosophie	Coaching	Change Management	Coaching	Change Management
Berater und Trainer	Führung	Kundenorientierung	Führung & Management	Coaching
Jobs	Geschäftsprozesse	KVP + Prozesse	Führen in der Matrixorganisation	Führung & Leadership
Referenzen	Kundenorientierung	Personalentwicklung	KVP + Prozesse	Kundenorientierung
Erfolge	KVP			KVP, KAIZEN,

AGB	Personalentwicklung	Strategieentwicklung	Personalentwicklung + HR	Effizienzsteigerung
	Strategieentwicklung	Unternehmenskultur	Strategie	Managemententwicklung
	Teamentwicklung		Teamentwicklung & Teams	Matrixorganisation und komplexe Unternehmen
	Unternehmenskultur		Qualifizierung allgemein	Organisationsentwicklung
			Workshops	Personalentwicklung
				HR - / Personalmanagement
				Prozesse / Geschäftsprozess-Management
				Strategie - Strategieentwicklung - Strategieumsetzung
				Teamentwicklung und Teams
				Unternehmenskultur
				Wichtige Links
				Zitate zu Managementthemen