

Change ManagerIn

BERUFSBESCHREIBUNG

Change ManagerInnen steuern und begleiten notwendige Veränderungsprozesse in Unternehmen, wie z. B. bei Firmenzusammenschlüssen, dem Aufbau von neuen Marktstrategien oder der Einführung neuer IT-Systeme. Sie arbeiten meist für Unternehmensberatungen bzw. sind selbstständig tätig und werden als externe BeraterInnen bzw. ExpertInnen von Unternehmen beauftragt. In großen Unternehmen arbeiten Change-ManagerInnen als interne Führungskräfte, speziell in den Bereichen Personalmanagement, Prozess- und Qualitätsmanagement oder Projektleitung. Sie arbeiten eng mit der Geschäftsführung sowie mit den verantwortlichen Fachkräften der jeweiligen Unternehmensabteilungen zusammen.

Ausbildung

Change ManagerInnen müssen sowohl wirtschaftlich kompetent sein, als auch ein fundiertes Wissen in den Bereichen Personalwirtschaft und Organisationsentwicklung mitbringen. Eine gute Basis bildet z. B. ein BWL-Studium (Betriebswirtschaftslehre) mit Schwerpunkten wie Organisationsentwicklung, Human Resources oder Arbeits- und Organisationspsychologie. Manche Universitäten bieten auch eigene Spezialisierungslehreveranstaltungen zum Thema Change Management an. Auch Studiengänge im Bereich der Sozial- und Bildungswissenschaften bringen gute Voraussetzungen mit (z. B. Soziologie, Pädagogik, Psychologie).

Wichtige Aufgaben und Tätigkeiten

Die notwendigen Arbeitsschritte können je nach geplanter Veränderung sehr verschieden sein. Daher werden hier die, eher allgemein gehaltenen "acht Schritte zum Veränderungserfolg" nach John P. Kotter aufgelistet:

1. Bewusstsein für die Dringlichkeit schaffen 2. Verantwortliche mit Veränderungsbereitschaft gewinnen und zusammenbringen 3. die Zukunftsvision ausformulieren und eine Strategie entwickeln, wie Sie dahin kommen 4. die Zukunftsvision bekannt machen 5. Handeln im Sinne der neuen Vision und der Ziele ermöglichen 6. kurzfristige Erfolge planen und gezielt herbeiführen 7. erreichte Verbesserungen systematisch weiter ausbauen 8. das Neue fest verankern
Quelle: *John P. Kotter, Leading Change: Why Transformation Efforts Fail, in: Harvard Business Review No. 2, 1995.*

Anforderungen

- Datensicherheit und Datenschutz
- Fremdsprachenkenntnisse
- gute rhetorische Fähigkeit
- kaufmännisches Verständnis
- Präsentationsfähigkeit
- wirtschaftliches Verständnis
- Argumentationsfähigkeit / Überzeugungs-fähigkeit
- Durchsetzungsvermögen
- Einfühlungsvermögen
- Kommunikationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Kontaktfreude
- Motivationsfähigkeit
- Belastbarkeit / Resilienz
- Beurteilungsvermögen / Entscheidungs-fähigkeit
- Eigeninitiative
- Flexibilität / Veränderungsbereitschaft
- Selbstorganisation
- Selbstvertrauen / Selbstbewusstsein
- Verschwiegenheit / Diskretion
- Zielstrebigkeit
- gepflegtes Erscheinungsbild
- interdisziplinäres Denken
- Kreativität
- Organisationsfähigkeit
- Planungsfähigkeit
- Problemlösungsfähigkeit
- systematische Arbeitsweise
- unternehmerisches Denken