

MOVE

Newsletter für alle Mitarbeiter der EGRIMA Gruppe

- 01 **Neue Werte-Diskussion.**
Besteht Handlungsdruck?
- 02 **Erfolgreiche Veränderungen.**
Die Rolle des EGRIMA Top-Managements.
- 03 **EGRIMA Mitarbeiter sind Teil des Change Prozesses.**
Aktiv an Veränderungen mitwirken!
- 04 **Wie lange dauert der Kulturwandel?**
Wie veränderungsfreudig ist die Kultur?



Cultural Change – der Wille zur Veränderung ist im Führungsteam da!

Beim zweiten Treffen des 18-köpfigen Führungskreises in Düsseldorf wurde die Weiterentwicklung des EGRIMA Wertefundaments mit sehr viel Engagement vorangetrieben.

Im Rahmen dieses Workshops wurden dann die bisher erarbeiteten Ansätze unserem Gesellschafter, Herrn Jan Fischer, präsentiert. Nach intensiver, ziel-führender Diskussion wurde von ihm bestätigt, dass er sich bestens mit der definierten Philosophie identifizieren kann und sich somit das Führungsteam auf einem sehr guten Weg befindet.

01 | EGRIMA HOLDING | Im Interview

MOVE:

Herr Dr. Hufnagl, wozu überhaupt eine neue **Werte-Diskussion** wenn gar kein Handlungsdruck besteht?

Dr. Alexander Hufnagl:

Ja, diese beiden Punkte scheinen offenbar im krassen Widerspruch zu stehen.

Wir haben gerade verkündet, dass wir das erfolgreichste Geschäftsjahr in

unserer Firmengeschichte hingelegt haben und dann drängt die Geschäftsleitung beharrlich in diesen guten Zeiten auf Veränderung!

Sie können sicher sein, dass die heutigen *paradiesischen Zeiten* nicht mehr lange so bleiben werden. Jeder an der Verkaufsf front spürt, dass sich unser Markt und die Kundenanforderungen immer schneller drehen und wir deshalb dringend und schnell Veränderung brauchen.

Wie in vielen Unternehmen, so hat sich auch in der EGRIMA Gruppe mit den Jahren eine Art „Selbstgefälligkeit“ entwickelt, die es schnellstmöglich zu überwinden gilt.

Der Markt zwingt uns ständig sich weiter-zuentwickeln - ja, wir brauchen *permanent eine konstruktive Unzufriedenheit* in uns. Das heißt, sein Handeln immer neu in Frage zu stellen und den starken Drang in sich zu haben, immer besser zu werden. Und deshalb brauchen wir Veränderung! «

02 | EGRIMA HOLDING | Im Interview

MOVE:

Erfolgreiche Veränderung ist immer ein **Gemeinschaftswerk**. Welche Rolle spielt hierbei das EGRIMA Top-Management?

Dr. Werner Grünewald:

Ich habe sehr deutlich gespürt, dass jeder im 18-köpfigen EGRIMA Führungskreis hinter dem dringend notwendigen Change Prozess steht und sich hier auch voll einbringt! →

Dies zeigt auch die spontane Bereitschaft von allen Führungskräften, zum zweiten Mal einen freien Samstag zu opfern, um an dem wichtigen Thema „Change“ weiterzuarbeiten. Wir haben aus der Vergangenheit gelernt, dass nur eine hohe Identifikation erreicht werden kann, *wenn das Team selbst dieses Thema in Angriff nimmt* und Dinge nicht von Dritten vorgegeben werden.

Nur so wird unser ehrgeiziges Veränderungsvorhaben Aussicht auf Erfolg haben! «

IM DETAIL

MOVE: Wie geht es jetzt weiter?

Dr. Alexander Hufnagl:

Im nächsten Schritt werden wir ein in sich schlüssiges Konzept erarbeiten.

Nur dann werden unsere Mitarbeiter und Führungskräfte den vorgeschlagenen Weg mitgehen, wenn er ihnen sachlich begründet erscheint und sie an ihn glauben. Deshalb sind eine überzeugende Strategie, klare Ziele und ein durchdachtes Konzept unabdingbar.

»Nur wer an ein Ziel glaubt, ist auch motiviert, es zu erreichen!«

03 | | Im Interview

MOVE:

Wie wird jeder einzelne EGRIMA Mitarbeiter in den Change Prozess miteinbezogen?

Dr. Werner Grünewald:

„Verändern ist angenehmer als verändert werden“. Wer bloß Objekt fremder Veränderungsbemühungen ist, erlebt ein Gefühl von Fremdbestimmung und Kontrollverlust und wird darauf höchstwahrscheinlich mit Angst und Widerstand reagieren. Genau dem wollen wir entgegenwirken.



Wer dagegen *aktiv in den Veränderungsprozess einbezogen* wird und die Chance zur Mitgestaltung hat, wird viel eher bereit sein, einen Wandel anzunehmen und in seinen Alltag zu integrieren. Alles Dinge, die man nicht befehlen kann!

Uns muss es daher gelingen, den einzelnen EGRIMA Mitarbeiter vom Betroffenen zum aktiven Beteiligten zu machen! «



wird auch wesentlich davon abhängen, welche guten oder schlechten, erfolgreichen oder enttäuschenden Erfahrungen wir mit vorausgegangenen Veränderungsprozessen gesammelt haben und *wie veränderungsfreudig die bestehende Kultur ist*. Wer nicht bereit ist, einer Veränderung der Kultur bei unserer Unternehmensgröße von 18-24 Monaten einzuräumen, sollte eine Kulturveränderung erst gar nicht beginnen.

Wir brauchen also Geduld bis die Veränderungen tatsächlich in der EGRIMA Gruppe greifen werden! «

MOVE:

»Wir bedanken uns für dieses Interview und wünschen uns allen ein gutes, erfolgreiches Gelingen!«

04 | | Im Interview

MOVE:

Herr Dr. Hufnagl, eine abschließende Frage: Wie lange wird es dauern, bis der Kulturwandel in der Organisation angekommen ist?

Dr. Alexander Hufnagl:

Zugegeben, es ist manchmal verlockend aber selten klug, sich bei der Abschätzung von Aufwand und Dauer in die Tasche zu lügen indem man beschließt: Der Change Prozess muss einfach schneller und mit weniger Aufwand gehen!

Wie viel Zeit wir für unser Change Management Projekt benötigen werden,

IMPRESSUM

Verantwortlich:

Dr. Alexander Hufnagl
Dr. Werner Grünewald

Redaktion:

Eva Fuhlrott
Ulrich Wolter

Bildnachweis:

EGRIMA Gruppe, shutterstock

Kontakt:

newsletter@egrima-bc.com
+49 (0)2102 5517-891

Redaktionsschluss:

20.12.2012