



Topsim – Change Management

Workshop Anwendertreffen Meersburg 2006



Was haben wir vor?

- Hintergrund der Entwicklung
- Die Inhalte
 - Theorie
 - Coverstory
- Das Teilnehmersystem
- Seminarkonzepte aus der Praxis
 - Merck KGaA
 - Ashridge Business School
 - HSW Zürich
- Einstellungsmöglichkeiten im Seminarleitersystem
- Ihre Vorstellungen / Fragen

Hintergrund der Entwicklung

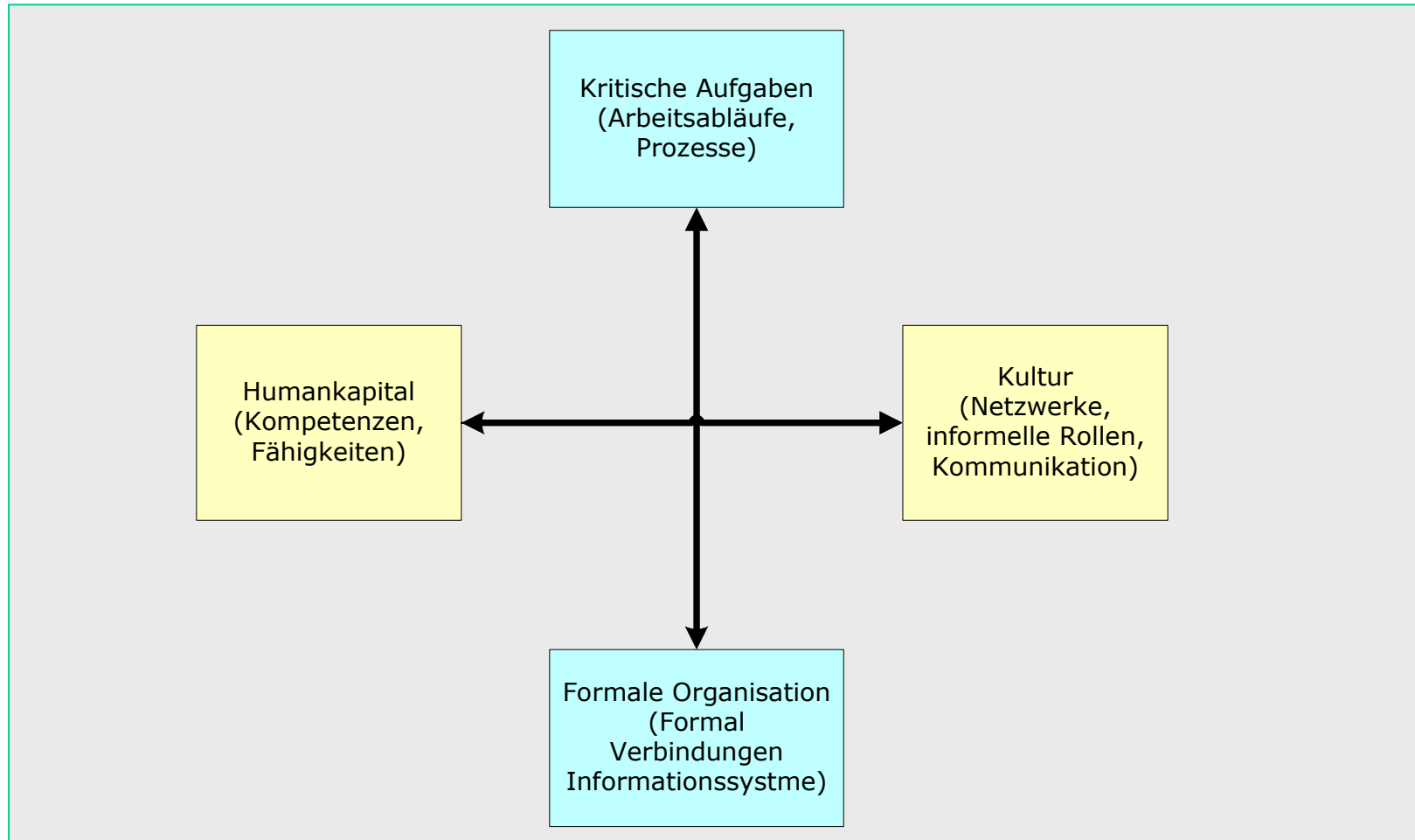
- Entwicklung in Zusammenarbeit mit Merck, Darmstadt
- Merck entwickelt sich vom international tätigen Unternehmen mit Basis in Deutschland zum "global player"
- Primäre Zielgruppe: Führungskräfte die selbst aktiv als change agents agieren sollen
- Handlungsorientiertes Lernen innerhalb des Leadership Programms
- Design offen für detaillierte kundenspezifische Anpassungen

Inhalte - wissenschaftlicher Hintergrund

- Systemischer Ansatz
 - Change Management als strategisches Konzept
 - Veränderungsprozesse beinhalten chaotische Phasen
 - Wandel als beständige Herausforderung
- Einzelfall Ansatz
 - Jeder Change Prozess ist einzigartig
 - Aktionen und deren Wahrnehmung folgen einem Phasenmodell des Wandels
 - Verfestigung (Refreezing) definiert das Ende des Vorganges

Gemeinsamkeit: Change Management dreht sich um Menschen und deren Verhalten!

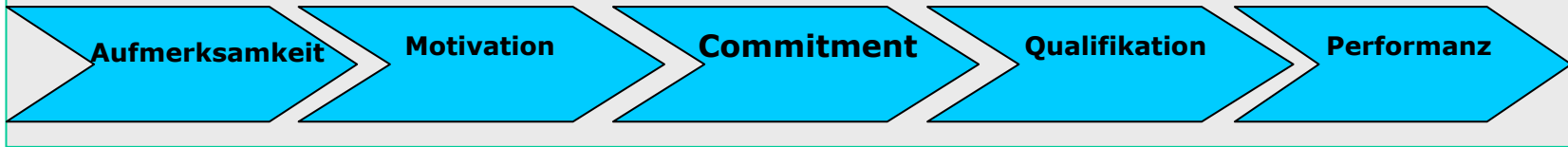
Inhalte - Ebenen der Untersuchung während eines Veränderungsprozesses



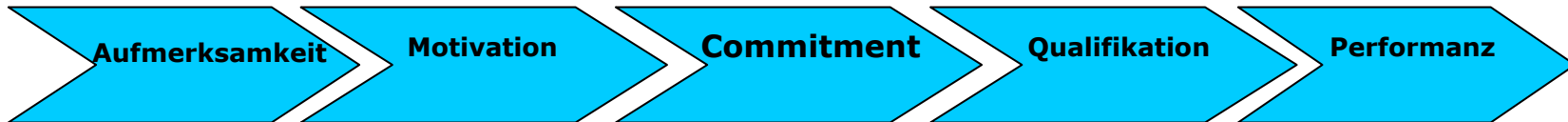
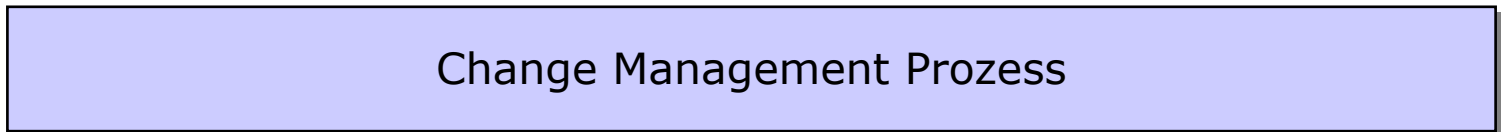
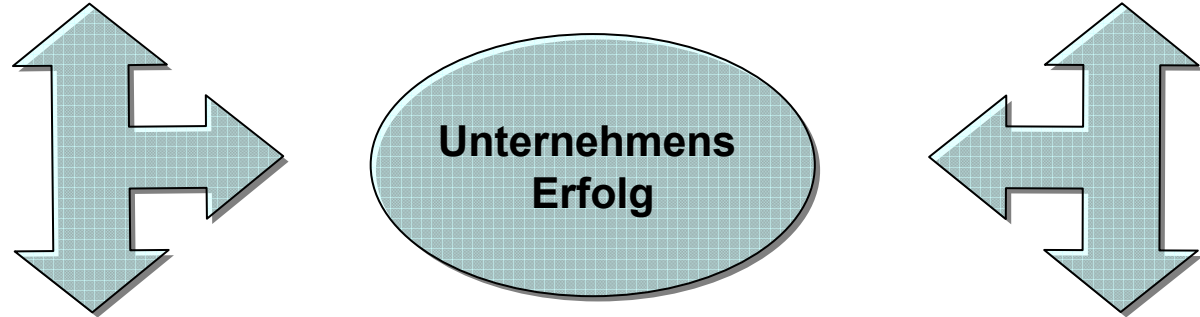
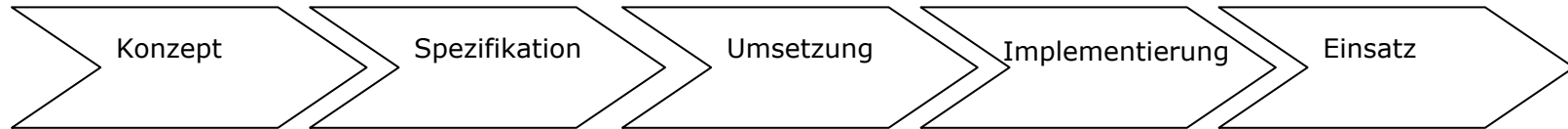
Inhalte - Commitment als Schlüsselfaktor



Schlüsselfaktor



Inhalte - Projekt und Veränderungsprozess



Inhalte - Coverstory

- Idealtypisch beschrieben: forschendes, globales Unternehmen
- Organisiert als Holding
- Arbeitsbereich Division „Automotive“
 - CRM als strategische Unternehmensaufgabe. Alle Aspekte des Geschäfts müssen neu auf den Kunden zugeschnitten werden.
 - Das Hauptziel des Projekts „ProFlow“ im Geschäftsbereich „Automotive“, ist es jeden Einzelnen auf das Projekt der Kundenorientierung zu verpflichten. Möglicherweise bevorstehenden Umstrukturierungen sind dabei nicht Teil der Aufgabenstellung.



Von: Peter L. Thomson
 An: Change Manager
 Betreff: [Project ProFlow: Start: Change Management] ...wir zählen auf Sie...

Sehr geehrter Kollege,

Für den fortschreitenden Veränderungsprozess setzt das Unternehmen auf Ihre Fähigkeiten!

Die Vorstandsmitglieder haben beschlossen, dass Sie als unser In-House Change Manager die anstehenden Herausforderungen, die sich im Veränderungsprozess ergeben werden, am besten bewältigen können. Sie wurden als verantwortlicher Change Manager für die Begleitung der CRM Einführung im Geschäftsbereich „Automotive“ ernannt.

Ein Expertenteam hat bereits damit begonnen, die neuen Arbeitsabläufe und damit verbundene organisatorische Veränderungen zu bearbeiten. Ihre Hauptaufgabe als Change Manager wird es sein, die Aufmerksamkeit aller Mitarbeiter für dieses Projekt zu gewinnen. Sie werden dafür verantwortlich sein, die Mitarbeiter zu motivieren, aktiv an den Veränderungen teilzuhaben. Es liegt in Ihrem Verantwortungsbereich, dem Projekt die notwendige Eigendynamik zu geben.

Wie in jedem anderen Projekt, so werden auch hier neue Herausforderungen zu meistern sein. Mit deren Bewältigung werden Sie persönlich wachsen, so wie es in unseren Unternehmensprinzipien verankert ist. So möchte ich denn auch im Sinne unseres Unternehmensleitmotivs schließen: Der Erfolg beginnt mit Ihrer Arbeit!

Beste Grüße
 Peter L. Thomson

Peter Linus Thomson
 SemiCon International [HR/CM /In-house Consulting/ Holding]
 Avenida Industrial 12-15

4251 Pantarei

Diese Nachricht (wie auch ggf. Anhänge) beinhaltet möglicherweise vertrauliche oder gesetzlich geschützte Daten oder Informationen. Zum Empfang derselben ist (sind) ausschließlich die genannte (n) Person (en) bestimmt. Falls Sie diese Nachricht irrtümlicherweise erreicht hat, sind Sie höflich gebeten, diese unter Ausschluss jeder Reproduktion zu zerstören und die absendende Person umgehend zu benachrichtigen. Vielen Dank!

Teilnehmersystem - Entscheidungen

- Die Teilnehmer entscheiden über Interventions-Maßnahmen auf individueller, Gruppen- und Organisationsebene. Dabei müssen sie folgende Aspekte berücksichtigen:
 - Passgenauigkeit an die Erfordernisse der Organisation
 - Persönlichkeitstypen
 - Phasen im Veränderungsprozess
 - Budgetrestriktionen (Zeit und Finanzen)
 - Informelle Netzwerke
 - Formelle Rollen

Teilnehmersystem

Schauen wir uns live an!

ORGANIGRAMM Phase beenden Gruppe 1 Periode: 3 Phase 1

keine Maßnahme

VORSTAND Natalie Diller 4 %

PERS. ASSISTENT James Frost 25 %

SALES Ronald Armstrong 11 %

PRODUKTION Anne Bentley 27 %

F & E Miguel Zapata 11 %

HR David Deavenport 12 %

FINANZEN Joseph Miller 14 %

EUROPA Jean Winfield 12 %

ERKAUF Robert Friat 17 %

ANWENDUNG Maria Rajab 31 %

IT Simon Kucenberg 31 %

CONTROLLING Marc Lindon 35 %

ASSEN Michelle Leroi 76 %

QM Tanja Krukova 31 %

ENTWICKLUNG Sven Willander 31 %

FACILITY MGT. Sue Brooks 67 %

RECHT Lee Bung 11 %

MARKETING Emilee Hoffman 13 %

LOGISTIK Franz Schröder 31 %

GRUNDLAGEN Patricia Moldini 54 %

VERWALTUNG Fiona Place 31 %

ACCOUNTING How Hwang 12 %

Maßnahme wählen
gelb: individuelle Aktion, blau: kein-Verf., grün: Gruppenaktion

keine Maßnahme!

Vorstands Memo: 0 Std / 1.0 T+
 Rede Vorstand: 1 Std / 3.0 T+
 Party: 0 Std / 25.0 T+
 Sonchmarking: 3 Std / 6.0 T+
 Altkonplan: 0 Std / 2.0 T+
 Externe Berater: 2 Std / 100.0 T+
 Artikel: 0 Std / 2.0 T+
 Persönliche SWOT: 2 Std / 1.0 T+
 Arbeitsplatzbeschreibung: 2 Std / 1.0 T+
 Interview: 1 Std / 1.0 T+
 Austausch: 17 Std / 5.0 T+
 Coaching: 2 Std / 2.0 T+
 Outdoor Training: 3 Std / 2.0 T+
 Vortrag: 1 Std / 5.0 T+
 Kamingesprach: 2 Std / 6.0 T+
 Management Simulation: 8 Std / 16.0 T+

Bitte Informationen wählen

keine Informationen

Personal Daten

Persönlichkeit

Netzwerk

Status

Reaktionen

Patricia Moldini

Geschlecht: weiblich

Position: GRUNDLAGEN

Alter: 32

Familienstand: ledig

Akademischer: M.sc.

Dienstalter: 4

Kurz Informationen

Werkstoffforschung

Trainee (nt)

OK Drucken Hilfe

Seminarkonzepte - Planspiel allg. Ablauf

- Lesen der Rahmenhandlung in den einzelnen Gruppen

- Studieren der Ausgangssituation am Bildschirm (Teilnehmersystem)
- Entscheidungsperioden
 - Jede Periode besteht aus **5 Phasen**
 - In jeder Phase kann **eine Entscheidung** (Intervention) getroffen werden
 - Nach fünf Phasen ist die Periode beendet und die Ergebnisse werden an die Seminarleitung übertragen; **Datentransfer**
- Die Ergebnisse einer Periode werden im Plenum vergleichend über alle Gruppen ausgewertet
- Datentransfer zu den Teilnehmer- PCs
- Nächste Entscheidungsperiode

Seminarkonzepte aus der Praxis

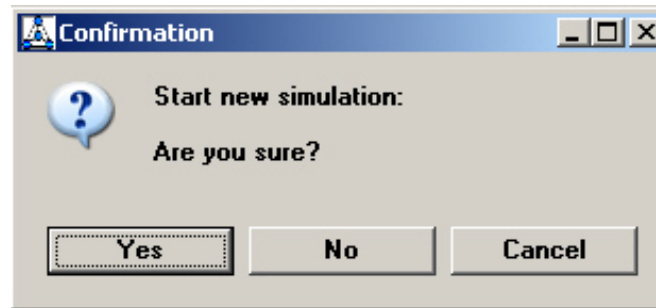
	Ashridge Business School	Merck KGaA	HSW Zürich
Zielgruppe	Executive MBA Students	Führungskräfte International	Studenten
Einbindung	Change Management Programm	Leadership Curriculum	Veranstaltung zur Organisationslehre
Modus	Block am Ende des Programms (3 Perioden)	Block innerhalb eines Seminars (3 Perioden)	verteilt über mehrere Abende (5 Perioden)
Dauer	6 Stunden	1 Tag	5 * 2,5 h
Fokus	Teamverhalten unter Druck	Sicherung des Erlernen durch Erfahrung	Einführung in die Thematik

Seminarleitersystem – Die Anpassungsmöglichkeiten

- Komplexität
 - Budgetrestriktionen
 - Informationsfluss
 - Maßnahmenauswahl
- Berechnungsgrundlagen
 - Reaktionsmuster
 - Definition der Maßnahmen
 - Periodeneinstellungen
- Format
 - Bilder
 - Organigramm
 - Ampelsystem
- Texte
 - Alle Bezeichner
 - Persönlichkeitsprofile
 - Story

Seminarleitersystem – Die Anpassungsmöglichkeiten

Ein Blick ins System!



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Ihre Fragen / Anmerkungen

