

**Change
Adaption**

INHALT

WARUM MANAGEMENT OF CHANGE?

Der Mensch steht im Mittelpunkt

Gründe fürs Scheitern

CHANGE ADAPTION ANSATZ

Unsere Vorgehensweise

Anpassung an Ihre Bedürfnisse

BEISPIELE

Beispiel 1 – Outsourcing der Help Desk Services

Beispiel 2 – Service- und Mitarbeiterübergang

WEITERE DIENSTLEISTUNGEN

Effektiver Kommunizieren mit Sketch Videos

Holen Sie das Beste aus Ihrem Team heraus

KONTAKTINFORMATIONEN

Copyright Change Adaption GmbH

Version 01.08.2016

1. Auflage

EINLEITUNG



Der Zweck dieser Broschüre ist es, mit Ihnen zu teilen, was der Inhalt von Management of Change ist und gleichzeitig aufzuzeigen, mit welcher Vorgehensweise wir Sie bei der Umsetzung von Veränderungen unterstützen können. Auf den Seiten 7 und 8 finden Sie zudem zwei Beispiele, um Ihnen im Ansatz aufzuzeigen, wie wir in der Praxis bei der Unterstützung von Veränderungsprojekten vorgehen.

Um den geplanten Geschäftsnutzen eines Veränderungsprojektes zu erwirken, müssen die betroffenen Mitarbeiter und Führungskräfte die Veränderung optimal adaptieren. Am Erfolgversprechendsten ist es, wenn sie die Zukunftsvision und die Notwendigkeit und den Inhalt der Veränderung verstehen und bestenfalls sogar bei der Umsetzung mitarbeiten können. Veränderungsmanagement ist ein systematischer Ansatz, der die menschliche Seite der Veränderung behandelt und so eine schnelle Anpassung an die Veränderung ermöglicht.

Unsere Ansätze basieren auf etablierten Theorien und Methoden und unserem bewährten Vorgehensmodell, aber vor allem auch auf der Erfahrung, die wir über die Jahre hinweg aufgebaut haben.

DIE MEISTEN VON UNS WAREN IN IHREM GESCHÄFTSLEBEN SCHON EINMAL VON EINER SIGNIFIKANTEN VERÄNDERUNG BETROFFEN. WIR ALLE WISSEN, WIE ES SICH ANFÜHLT, WENN MAN GEZWUNGEN WIRD, DINGE PLÖTZLICH ANDERS ZU MACHEN. DIES KANN DURCH GEÄNDERTE PROZESSE, NEUE TOOLS, EINE GEÄNDERTE ORGANISATION ODER GAR EINEN NEUEN ARBEITGEBER AUSGELÖST WERDEN.

UNSER BESTREBEN

Unsere Motivation besteht darin, dass wir

- nicht nur auf konzeptioneller Basis agieren, sondern mit Ihnen effektive und bedarfsgerechte Lösungen designen und bei deren Implementierung unterstützen
- Ihre betroffenen Mitarbeiter und Führungskräfte bestmöglich dabei unterstützen, damit sie die Veränderung so rasch wie möglich adaptieren können
- Ihre betroffenen Mitarbeiter und Führungskräfte in den Veränderungsprozess einbinden und unser Wissen auch weitergeben. So können diese mit zukünftigen Veränderungsprojekten besser umgehen und diese auch selbst begleiten
- Sie dabei unterstützen, den geplanten Nutzen aus der Veränderung zu realisieren, indem wir mit der Umsetzung von geeigneten Massnahmen das Risiko von Produktivitätsverlusten minimieren

Veränderungen bringen auch immer viele Chancen mit sich. Mit dem richtigen Ansatz können Sie diese nutzen.

Tina Ria Britschgi
Change Manager & Consultant
Change Adaption GmbH

DER MENSCH STEHT IM MITTELPUNKT

MANAGEMENT OF CHANGE WIRD DANN BENÖTIGT, WENN EINE MASSGEBLICHE VERÄNDERUNG VON PROZESSEN, TOOLS, KULTUR, ORGANISATIONEN, ETC. ANGESTREBT WIRD.

Wenn es zu Veränderungen in bestehenden Strukturen kommt, sei dies durch neue Tools, die angewendet werden müssen, Prozesse, die sich ändern, kulturelle Veränderungen, etc. hat dies immer auch eine massgebliche Auswirkung auf die Mitarbeiter. Damit Ihre Mitarbeiter diese Veränderungen so rasch wie möglich adaptieren und so potentielle Produktivitätsverluste verringert werden können, bieten wir Ihren Mitarbeitern und Führungskräften entsprechende Unterstützung.

Es ist wichtig zu verstehen, dass Vorbehalte gegenüber einer Veränderung ein ganz normales menschliches Verhalten ist. Es handelt sich oft um einen Verteidigungsmechanismus gegen das Unbekannte und potentielle Bedrohungen. Die Frage ist, wie wir dieser Herausforderung begegnen.

Beim Auftreten von Widerstand spricht man von einer Normalverteilung. Diese teilt sich in 20% Unterstützer, 60% Unschlüssige und 20% Gegner auf. In vielen Fällen konzentrieren wir uns zu stark auf die Gegner und vernachlässigen dabei, die Unterstützer ins Rampenlicht zu stellen. Unschlüssige sind Mitarbeiter, welche meist noch nicht wissen, ob sie für die Veränderung oder dagegen sind und sich deswegen leicht durch andere beeinflussen lassen.

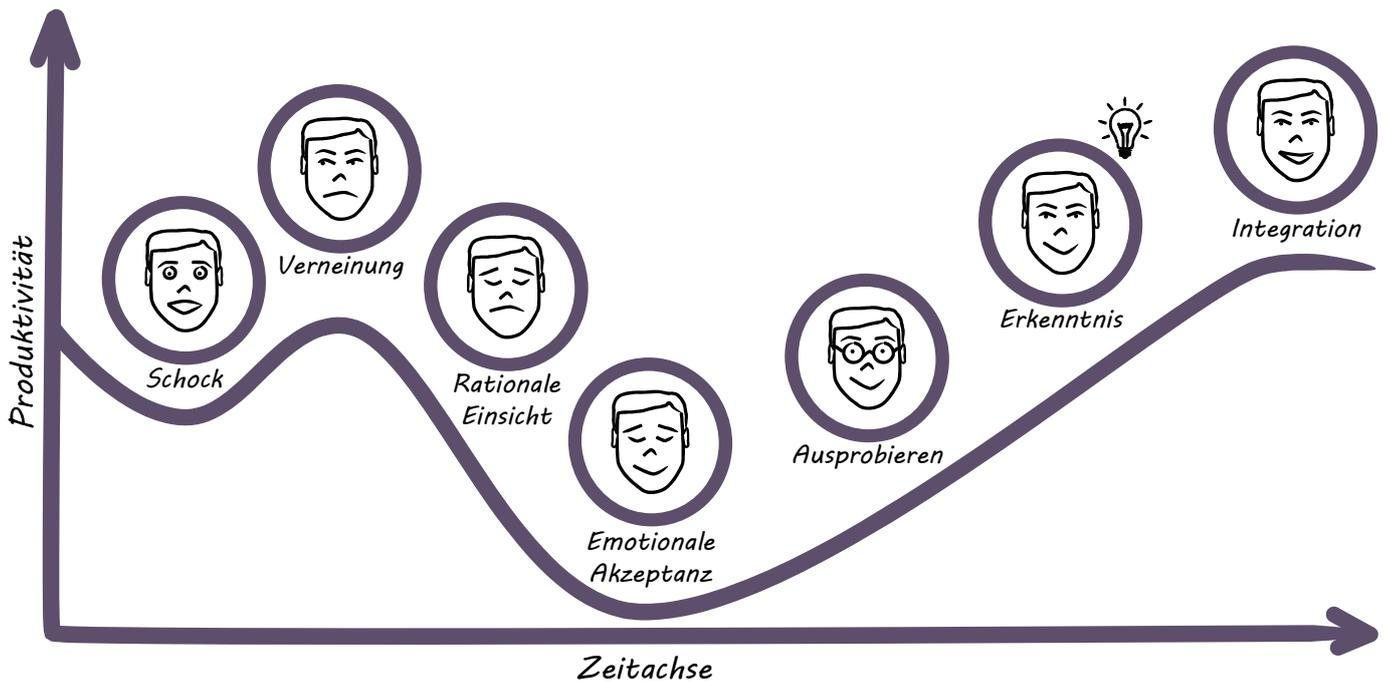


Es gibt vier verschiedene Ursachen für Widerstand:

- **FEHLENDES WISSEN:** nicht zu wissen, was sich verändert oder was zu erwarten ist, die Vision nicht zu verstehen, nicht zu wissen, wie die Veränderung umgesetzt wird
- **FEHLENDE FÄHIGKEITEN:** Fehlen an Befähigung, Fehlen an Erfahrung
- **FEHLENDE ERLAUBNIS:** ungeschriebene Regeln, Werte der Organisation, soziale Komponenten
- **FEHLENDE BEREITSCHAFT**
fehlende Motivation, Angst, Unsicherheit, Bequemlichkeit, alte Gewohnheiten

Offensichtlicher Widerstand kann in vielfacher Form auftreten: durch nachlassende Energie, Verzögerung von Aufgaben, Stimmungsschwankungen, Überlastung, Liefern falscher Informationen,

Vorschieben von fehlenden Ressourcen oder Irreführung. Widerstand ist jedoch nicht auf den ersten Blick sichtbar. Manchmal stimmen Mitarbeiter einer Veränderung sogar zu, um dann in die komplett gegensätzliche Richtung zu agieren. Deswegen ist Management of Change so wesentlich. Es ist wichtig, sorgfältig die Quelle des Widerstands zu analysieren und offene, respektvolle Diskussionen mit den Betroffenen zu führen.



Es ist erwiesen, dass Mitarbeiter immer eine Veränderungskurve durchlaufen – wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung. Das Durchlaufen der Veränderungskurve betrifft nicht nur Mitarbeiter, sondern auch Führungskräfte. Wenn auch zeitlich vorgelagert, da die Führungskräfte in der Regel einen Informationsvorsprung haben. Andererseits müssen diese auch ihre Mitarbeiter beim Durchlaufen der Veränderungskurve unterstützen.

Die Ausprägung der Phasen des Veränderungsprozesses ist individuell. Die Phasen können unterschiedlich stark sein und unterschiedlich lange dauern, je nach Art der Veränderung und Persönlichkeit der Betroffenen. Erfahrungsgemäss werden jedoch immer alle Phasen durchlebt.

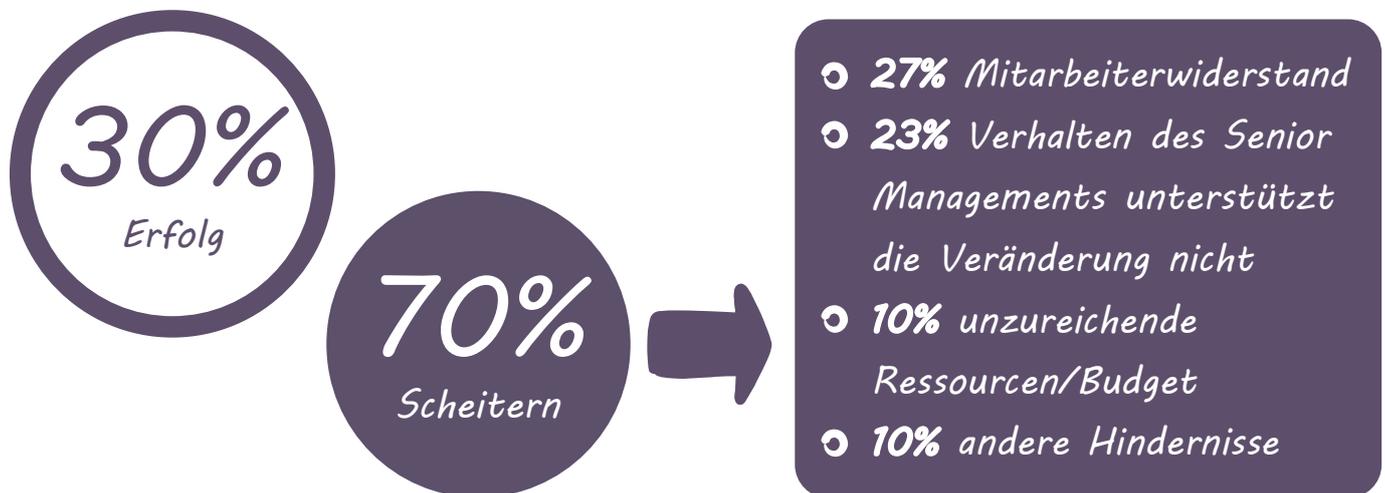
Für Ihr Unternehmen kann dieser Prozess einen effektiven Produktivitätsverlust mit sich ziehen, da sich Ihre Mitarbeiter emotional stärker mit der Veränderung befassen als mit ihrem Tagesgeschäft. Aus diesem Grund ist es notwendig, dass in einem ersten

Schritt analysiert wird, welche Veränderungen welche Stakeholdergruppen, in welchem Ausmass, in welcher zeitlichen Abfolge betreffen und auch wo welche Widerstände zu erwarten sind. Durch diese Analyse kann auch festgestellt werden, welche Mitarbeiter und Führungskräfte die Veränderung unterstützen und somit als Change Agents agieren können.

Basierend auf den Ergebnissen der Analyse werden Massnahmen definiert, um die Betroffenen durch den Prozess zu begleiten. Zudem muss die Wirkung der implementierten Massnahmen überprüft und überwacht werden, um die gewünschte Nachhaltigkeit sicherzustellen.

GRÜNDE FÜRS SCHEITERN

BASIEREND AUF EINER FELDANALYSE WERDEN NUR 30% ALLER VERÄNDERUNGSPROJEKTE ERFOLGREICH ABGESCHLOSSEN. DIES BEDEUTET IM UMKEHRSCHLUSS, DASS 70% SCHEITERN. WARUM? WEIL SICH VERÄNDERUNGSBEMÜHUNGEN AUF INDIVIDUELLES VERHALTEN, ABER NICHT AUF ORGANISATIONEN STÜTZEN.



In den letzten Jahren haben wir die Erfahrung gemacht, dass bei vielen Projekten die Annahme gilt, dass Veränderung nichts Anderes als neue Tools, Prozesse oder ein neuer Arbeitgeber bedeutet. Die grössten Herausforderungen und Hindernisse bei Veränderungen verbergen sich jedoch unter der Oberfläche:

- Widerstand gegen die Veränderung
- Rollen & Verantwortlichkeiten sind nicht geklärt und werden nicht angepasst
- Bisherige Werte & Glaubenssätze werden nicht oder zu wenig berücksichtigt
- Unklare Vision & Strategie
- Wissen & Fähigkeiten werden nicht berücksichtigt und angepasst
- Kultur & Verhalten werden nicht oder zu wenig berücksichtigt

Die oben genannten Zahlen zeigen, dass mehr als die Hälfte aller Veränderungsbemühungen aus Verhaltensgründen, somit der „Organisationskultur“ scheitern.

UNSERE VORGEHENSWEISE

MIT UNSEREN MANAGEMENT OF CHANGE SERVICES VERFOLGEN WIR DAS ZIEL, VERÄNDERUNGSPROJEKTE SO ZU BEGLEITEN, DASS DIE VERÄNDERUNGEN VON IHREN MITARBEITERN UND FÜHRUNGSKRÄFTEN MÖGLICHST OPTIMAL ADAPTIERT WERDEN KÖNNEN. GRUNDLAGE BILDEN ANERKANNTE THEORIEN UND METHODEN, AUF DEREN BASIS WIR EINE VORGEHENSWEISE ENTWICKELT HABEN, UM VERÄNDERUNGSPROJEKTE STRUKTURIERT, BEDARFSGERECHT UND NACHHALTIG ZU UNTERSTÜTZEN.

Unser Vorgehen bildet die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und Projektumsetzung und hat sich in den bisherigen Projekten bewährt. In der Regel werden die Phasen Set-up, Analyse, Design und Planung als ein erstes Paket offeriert. Dies aufgrund der Tatsache, dass erst danach klar wird, welchen Umfang die Implementierung und die Sicherstellung der Nachhaltigkeit beinhalten.

SET-UP

Beim Set-up besprechen wir die Anforderungen, definieren die Rollen und Verantwortlichkeiten, den zeitlichen und finanziellen Umfang und diskutieren die notwendige Gremienstruktur für das Vorhaben. Zudem definieren wir gemeinsam erste Messkriterien.

ANALYSE

In dieser Phase analysieren wir mit Ihrer Unterstützung die bestehenden Gegebenheiten, den effektiven Umfang der Veränderung (Change Analyse), welche Stakeholdergruppen von der Veränderung betroffen sind (Stakeholder Analyse) und wie diese betroffen sind (Change Impact Analyse).

DESIGN

Beim Design definieren wir gemeinsam ein Massnahmenpaket (Flight Plan), in dem wir im Detail festlegen, welche Massnahmen sinnvoll sind und welches Ziel wir mit der Umsetzung der einzelnen Massnahmen verfolgen. Hier verfeinern wir auch die vorgängig definierten high-level Messkriterien und planen deren Umsetzung.

PLANUNG

In dieser Phase definieren wir - basierend auf der Projektplanung - wann welche Massnahmen für welche Stakeholdergruppe mit welchen Mitteln umgesetzt werden sollen. Zudem legen wir fest, wer bei der Umsetzung der einzelnen Massnahmen beteiligt werden soll.

IMPLEMENTIERUNG

In der Implementierungsphase setzen wir in enger Zusammenarbeit mit Ihnen die vorgängig definierten Massnahmen gemäss der Planung um.

SICHERSTELLUNG DER NACHHALTIGKEIT

Um die Nachhaltigkeit sicherzustellen, nutzen wir Umfragen und andere Feedback-Kanäle. Zudem überprüfen wir die Effektivität der umgesetzten Massnahmen anhand der vorgängig definierten Messkriterien. Sollten wir hier feststellen, dass der geplante Nutzen von bestimmten Massnahmen nicht erreicht werden konnte, definieren wir mit Ihnen Korrekturmassnahmen, planen diese und setzen sie um.

Das Vorgehen wird agil an die aktuellen Gegebenheiten angepasst. D.h. wenn während der Implementierung Rahmenbedingungen ändern oder wir feststellen, dass umgesetzte Massnahmen nicht greifen, passen wir bereits in dieser Phase das Design und die Planung entsprechend an und implementieren entsprechende Korrekturmassnahmen.



ANPASSUNG AN IHRE BEDÜRFNISSE

JEDES VERÄNDERUNGSPROJEKT IST ANDERS UND JEDE KUNDENSITUATION IST ANDERS. DESHALB IST ES UNS EIN GRUNDLEGENDES ANLIEGEN, UNSERE SERVICES AUF IHRE BEDÜRFNISSEN ZU ADAPTIEREN UND OPTIMAL AUF IHRE HERAUSFORDERUNGEN ABGESTIMMT UMZUSETZEN.

Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass eine optimale Analyse-Phase und Design-Phase notwendig sind, um Ihre spezifischen Herausforderungen zu erfassen und so massgeschneiderte und effektive Lösungen zu definieren.

Natürlich verfügen wir über eine gut bestückte Toolbox. Diese bildet jedoch nur die Basis und muss auf Ihre Gegebenheiten und Herausforderungen adaptiert werden. Ansonsten würde das Risiko bestehen, dass die Massnahmen nicht effektiv sind. Was wiederum bedeuten würde, dass Sie das Risiko tragen müssten, einen finanziellen Mehraufwand zu generieren und die Projektziele nicht zu erreichen.

Denn jede Unternehmung, jedes Veränderungsprojekt und die damit einhergehenden Herausforderungen sind aus dem Blickwinkel des Veränderungsmanagements in vielen Bereichen einzigartig:

- Inhalt und Notwendigkeit der Veränderung
- Grad der Auswirkung der Veränderung
- Erfahrungen der Mitarbeiter im Umgang mit Veränderungen
- Veränderungskapazität
- Kundenumgebungen
- Kultur und Werte
- Rollen und Verantwortlichkeiten
- Businessmodell, Strategie, Vision
- Grad der Technologisierung
- Prozesse und Tools, welche eingesetzt werden
- Andere Veränderungsprojekte, welche parallel zu diesem Veränderungsprojekt laufen



OPTIMALE ANALYSE UND GUTE ZUSAMMENARBEIT SIND DER SCHLÜSSEL

Es gibt selten eine zweite Chance. Und das Risiko, das Momentum und das Vertrauen der Mitarbeiter zu verlieren, wenn die falschen Massnahmen implementiert werden oder etwas übersehen wird, das hätte getan werden müssen, ist gross. Um die bestmögliche Unterstützung anzubieten, ist es wesentlich, dass wir die angemessene Zeit in die Analysephase investieren und sehr eng mit Ihnen zusammenarbeiten. Denn niemand kennt Ihr Unternehmen besser als Sie selbst.

BEISPIEL 1 - OUTSOURCING DER HELP DESK SERVICES

IM RAHMEN EINES PROGRAMMS ZUR KOSTENVERBESSERUNG ÜBERGAB DER KUNDE UNTER ANDEREM DIE SERVICES DES HELP DESK AN EIN TEAM IN INDIEN EINES EXTERNEN PROVIDERS. DAMIT EINHERGEHEND WURDEN ROLLEN UND VERANTWORTLICHKEITEN UND PROZESSE GEÄNDERT UND EIN KEY-USER KONZEPT WURDE EINGEFÜHRT. EIN ERSTER WICHTIGER SCHRITT WAR ES, DAS KUNDENSPEZIFISCHE KNOW-HOW AN DAS INDISCHE TEAM DES EXERNEN PROVIDERS ZU ÜBERGEBEN. DIE TAGTÄGLICHE SERVICEERBRINGUNG DURFTE NICHT BEEINTRÄCHTIGT WERDEN.



*Stakeholder-
und Changeimpact-
Analyse*



*Definition
Design*



*Definition
Flightplan*



*Implementierung
der definierten
Massnahmen*



*Sicherstellung
der
Nachhaltigkeit*

HERAUSFORDERUNGEN

Das Unternehmen ist international tätig, jedoch ist der IT-Bereich grösstenteils am Hauptsitz im deutschsprachigen Raum angesiedelt. Die Mitarbeiter im Business hatten sich über die Jahre daran gewöhnt, dass sie auf einfache und unkomplizierte Weise Unterstützung von der IT erhalten haben. Mit der Einführung des Key-User Konzeptes (d.h. in erster Instanz unterstützen Mitarbeiter aus dem Business ihre Kollegen in IT-Fragen), der Zusammenarbeit mit den indischen Provider-Mitarbeitern (in Englisch) und der Einführung eines neuen Ticketing-Tools, wurden markante Veränderungen eingeführt. Zudem haben die neuen Rollen und Verantwortlichkeiten im IT-Bereich zu Unsicherheiten geführt. Und nebst diesem Veränderungsprojekt wurden gleichzeitig weitere grössere Veränderungsprojekte umgesetzt.

VORGEHEN

- Analyse der betroffenen Stakeholder und Einteilung in die unterschiedlichen Gruppen (Key-User, IT-Mitarbeiter, Team des externen Providers, Endkunden, Manager im IT-Bereich und im Business-Bereich). Analyse der Auswirkungen der Veränderung auf Organisation,

Mitarbeiter, Prozesse, Tools, Kultur, etc.

- Definieren, welche Teilbereiche in diesem Veränderungsprojekt benötigt werden und welche Massnahmenpakete sinnvoll sind (u.a. Erstellung des Key-User Konzeptes, Kommunikation, Training, Führungsunterstützung, kulturelle Veränderung, Wissenstransfer)
- Definieren von konkreten Massnahmen, um die Veränderung zu unterstützen, und Erstellen der Planung
- Implementierung aller definierten Massnahmen und Unterstützung der Mitarbeiter und des Führungsteams während des gesamten Veränderungsprojektes
- Aufsetzen von Umfragen für die spätere Durchführung durch den Kunden selbst, um die Nachhaltigkeit der Veränderung sicherzustellen

WAS KONNTE ERREICHT WERDEN

- Die betroffenen Mitarbeiter waren durch verstärkte Kommunikation und Trainings auf die Veränderungen vorbereitet
- Der Übergang der Services erfolgte nahezu reibungslos

BEISPIEL 2 - SERVICE- UND MITARBEITERÜBERGANG

IM RAHMEN EINES IT-OUTSOURCINGS GINGEN SOWOHL DIE SERVICES ALS AUCH EIN TEIL DER MITARBEITER ZU EINEM EXTERNEN PROVIDER ÜBER. DIE FIRMA SELBST WURDE NACH DEM ABSCHLUSS DIESES ÜBERGANGS STILLGELEGT. ZIEL DER MANAGEMENT OF CHANGE UNTERSTÜTZUNG WAR ES, SOWOHL DIE ÜBERGEHENDEN ALS AUCH DIE AUSTRETENDEN MITARBEITER IN DIESER VERÄNDERUNG ZU UNTERSTÜTZEN. WICHTIG WAR ES ZUDEM, DASS DIE SERVICEERBRINGUNG ZU KEINEM ZEITPUNKT GEFÄHRDET SEIN DURFTE (WEDER QUANTITATIV NOCH QUALITATIV).



*Stakeholder-
und Changeimpact-
Analyse*



*Definition
Design*



*Definition
Flightplan*



*Implementierung
der definierten
Massnahmen*



*Sicherstellung
der
Nachhaltigkeit*

HERAUSFORDERUNGEN

Die Firma hatte bereits einige herausfordernde Jahre mit vielen Veränderungen hinter sich. Bei den Mitarbeitern herrschte eine grosse Verunsicherung, weil nicht klar war, wer von der aktuellen Veränderung wie stark betroffen sein würde. Zudem wurden die Mitarbeiter einem anderen Standort zugeteilt, als demjenigen, an dem sich ihr Manager und die übrigen Mitarbeiter ihres neuen Teams befand. Eine weitere Herausforderung war die Adaption der Self-Service Philosophie des neuen Arbeitgebers. Auch die notwendige Knowhow-Übergabe, welche durch die austretenden Mitarbeiter erfolgen musste, war eine Herausforderung.

VORGEHEN

- Analyse der betroffenen Stakeholder und Einteilung in die unterschiedlichen Gruppen (übergehende Mitarbeiter, austretende Mitarbeiter, Führungskräfte). Analyse der Auswirkungen der Veränderung auf die entsprechenden Gruppen
- Definieren, welche Teilbereiche in diesem Veränderungsprojekt benötigt werden und welche Massnahmenpakete sinnvoll sind (Kommunikation, Training,

kulturelle Veränderung, Führungsunterstützung, Bewerbungstrainings, Wissenstransfer, etc.)

- Definieren von konkreten Massnahmen, um die Veränderung zu unterstützen, und Erstellen der Planung
- Implementierung aller definierten Massnahmen und Unterstützung der Mitarbeiter und des Führungsteams während des gesamten Veränderungsprojektes
- Durchführung von Feedback Sessions und Lessons-Learned Sessions, um die Nachhaltigkeit der Veränderung sicherzustellen

WAS KONNTE ERREICHT WERDEN

- Erfolgreiches Onboarding. Alle für den Übergang geplanten Mitarbeiter haben den neuen Arbeitsvertrag unterschrieben
- Geringere Produktivitätsverluste dank bedarfsgerechter Information/Kommunikation und der Einbindung von Stakeholdern bei der Umsetzung von Massnahmen
- Reibungslose Einführung der neuen Prozesse und Tools dank hilfreicher Schulungsunterlagen
- Positives Feedback von den ausgetretenen Mitarbeitern zur Begleitung in der Bewerbungsphase

EFFEKTIVER KOMMUNIZIEREN MIT SKETCH VIDEOS

SKETCH VIDEOS SIND EINE ÄUSSERST EFFEKTIVE FORM DER KOMMUNIKATION. INFORMATIONEN WERDEN AUF DAS WESENTLICHE REDUZIERT UND ANSPRECHEND UND LEICHT VERSTÄNDLICH DARGESTELLT. DIE DARSTELLUNG VON VISUELLEN ELEMENTEN - WIE ILLUSTRATIONEN UND SCHLAGWÖRTER - WERDEN ZUDEM DURCH EINEN GESPROCHENEN TEXT AUDITIV UNTERSÜTZT. DURCH DIESE KOMBINATION VERANKERN SICH INFORMATIONEN BESSER BEI IHRE ZIELGRUPPE.

Sketch Videos können Sie in unterschiedlichsten Gebieten einsetzen:

- Erklärung der Unternehmenskultur bei kulturellen Veränderungen oder bei der Feststellung, dass sich die Unternehmenskultur bei Ihren Mitarbeitern nicht wie erwünscht verankert hat
- Darstellung der Zielsetzung eines Veränderungsprojektes. Da es von grundlegender Wichtigkeit ist, dass die Sinnhaftigkeit und Zielsetzung eines solchen Projektes verstanden wird, damit es von Ihren Mitarbeitern getragen und adaptiert wird
- Anwendungserklärung zu neuen Tools oder Prozessen
- Lancieren von neuen Produkten oder Dienstleistungen

DIE ERSTELLUNG VON SKETCH VIDEOS ERFOLGT IN MEHREREN SCHRITTEN:

- Besprechung der Zielsetzung, des Inhaltes und der Rahmenbedingungen
- Erstellung des Drehbuchs, welches die Punkte Idee, Zielsetzung, Rahmenbedingungen und Story, die erzählt werden soll, abdeckt
- Erstellung des Storyboards (einzelne Szenen mit einer einfachen Skizzierung der Illustration inkl. Angabe der Animation, mit dem Vermerk des Sprechtextes und den Regieanweisungen)
- Erstellung des Videos anhand des Storyboards

Sämtliche Schritte erfolgen in enger Abstimmung mit Ihnen, damit das Endprodukt optimal auf Ihre Zielgruppe ausgerichtet ist.



Die Dauer der Videos beträgt in der Regel 1-3 Minuten. Informationen werden so auf das Wesentliche reduziert und prägen sich besser ein.

Beispiele von Sketch Videos finden Sie auf unserer Webpage (www.changeadaption.ch).

HOLEN SIE DAS BESTE AUS IHREM TEAM HERAUS

FÜR DIE PERSÖNLICHKEITSSTRUKTURANALYSE SETZEN WIR VERSCHIEDENE TOOLS EIN. UNSER ANLIEGEN IST ES, DAS OPTIMALSTE INSTRUMENT FÜR IHRE BEDÜRFNISSE ANZUWENDEN, DAMIT DIE TEILNEHMENDEN MITARBEITER MÖGLICHST VIEL FÜR IHRE PERSÖNLICHE WEITERENTWICKLUNG UND/ODER DIE WEITERENTWICKLUNG IHRES TEAMS MITNEHMEN KÖNNEN.

Instrumente, welche bei der Persönlichkeitsentwicklung Ihrer Mitarbeiter und Führungskräfte und der Teamentwicklung eingesetzt werden können, gibt es viele. Diese haben jedoch einen unterschiedlichen Fokus und werden somit für unterschiedliche Zwecke eingesetzt.



Der Strengths Finder von Gallup zum Beispiel konzentriert sich auf die Analyse der Stärken eines Mitarbeiters. Belbin konzentriert sich auf die unterschiedlichen Rollen, die Mitarbeiter in einem Team verkörpern. Das Reiss Profil wiederum konzentriert sich auf die Motivdimensionen eines Mitarbeiters.

Die Instrumente haben nicht nur einen unterschiedlichen Fokus, sondern lassen sich auch untereinander kombinieren. Hierzu ein Beispiel:

Das Reiss Profil ist ein Diagnoseinstrument für menschliche Motivation und erfasst als solches die 16 grundlegenden Motivdimensionen der individuellen Persönlichkeit, die die Antriebs- und Wertestruktur eines Menschen abbilden (d.h. die grundlegenden psychologischen

Bedürfnisse, die die Persönlichkeit bestimmen). Anhand eines Testverfahrens werden die individuellen Ausprägungen der Lebensmotive ermittelt. Anschliessend besprechen wir als zertifizierte Reiss Profil Master in einem persönlichen Gespräch die Testergebnisse mit Ihrem Mitarbeiter.

Um Ihren Mitarbeiter weiter zu unterstützen, kann dieses Vorgehen mit weiteren Gesprächen kombiniert werden, in dem zusammen mit Ihrem Mitarbeiter sinnvolle Massnahmen zur optimaleren Abdeckung seiner Motivdimensionen definiert werden. Des Weiteren kann es sinnvoll sein, das Reiss Profil mit einer 360° Analyse (d.h. Feedback von Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeiter) zu kombinieren, um auch die Aussenwahrnehmung zu widerspiegeln.

NUTZEN DES REISS PROFIL

Die Arbeit mit dem Reiss Profil löst in der Regel einen intensiven Selbstreflexionsprozess aus und ermöglicht es, sich selbst besser zu verstehen. Menschen, die ihre Persönlichkeit kennen, werden in die Lage versetzt, ihr individuelles Leistungspotenzial besser auszuschöpfen und tiefes „Wertglück“ zu erfahren. Ihr Handeln wird authentisch und sie können mit einer stimmigen Persönlichkeit überzeugen. Das Reiss Profil macht deutlich, warum andere Menschen anders ticken. Menschen zu verstehen hilft, Konflikte zu vermeiden und Beziehungen besser zu gestalten.

Gerne besprechen wir mit Ihnen Ihr Anliegen und definieren gemeinsam, welches Instrument am besten eingesetzt und ob es mit weiteren Instrumenten kombiniert werden sollte.

KONTAKT

WENN SIE FRAGEN HABEN ODER EINER HERAUSFORDERUNG GEGENÜBERSTEHEN, BEI DER WIR SIE UNTERSTÜTZEN KÖNNEN, DANN ZÖGERN SIE NICHT UNS ZU KONTAKTIEREN.

Nutzen Sie das Kontaktformular auf **UNSERER WEBPAGE www.changeadaption.ch**. Wir werden Ihre Anfrage schnellstmöglich beantworten.

Besuchen sie unsere Webpage auch, um weitere Informationen zu unseren Services finden.

Folgen Sie uns zudem auf einem der Sozialmedia Kanäle (Links dazu finden Sie auch auf unserer Webpage). Wir veröffentlichen fortlaufend Sketch Videos zu den Themen Management of Change, Organisationsentwicklung und Personalentwicklung, welche für Sie von Interesse sein könnten.



