

TRANSFORMATIONS- UND CHANGE MANAGEMENT



VERÄNDERUNG PROAKTIV GESTALTEN UND ALLE BETEILIGTEN MITNEHMEN



- ▶ Implementierung des Change Agent Multiplikatoren Konzeptes zur nachhaltigen Kultur-Transformation
- ▶ Transformationsprozesses bi-direktional anstossen (Top-Down und Bottom-Up)
- ▶ Von der Planung zur Durchführung und individuellen Begleitung von Transformationsprozessen

Der Change Prozess in unserer Privatbank hat uns vor viele Herausforderungen gestellt. Durch die professionelle Begleitung des EDEN Teams konnten wir vor allem auf Ebene der Geschäftsleitung und bei den betroffenen Mitarbeitern die richtigen Impulse setzen. EDEN stand uns nicht nur in der Vorbereitung konzeptionell zur Seite, sondern hat uns laufend, sehr flexibel und individuell unterstützt. Zu keiner Zeit kam das Gefühl auf, dass EDEN nach einem vorgeformten Konzept vorgeht, sondern die Begleitung erfolgte sehr bedarfsgerecht. Herr Reeh, mit dem ich persönlich sehr eng zusammengearbeitet habe, hat durch seine provokante jedoch sehr vertrauliche Art, vieles bei den Beteiligten bewirken können – hart in der Sache, aber vertrauensvoll im persönlichen Umgang.

Michael Albanus, Geschäftsführer der Deka(Swiss) Finanz AG, Zürich

EDEN

EMPOWERMENT DEVELOPMENT EXPERIENCES NATURE

LEADERSHIP TEAM PERSÖNLICHKEIT

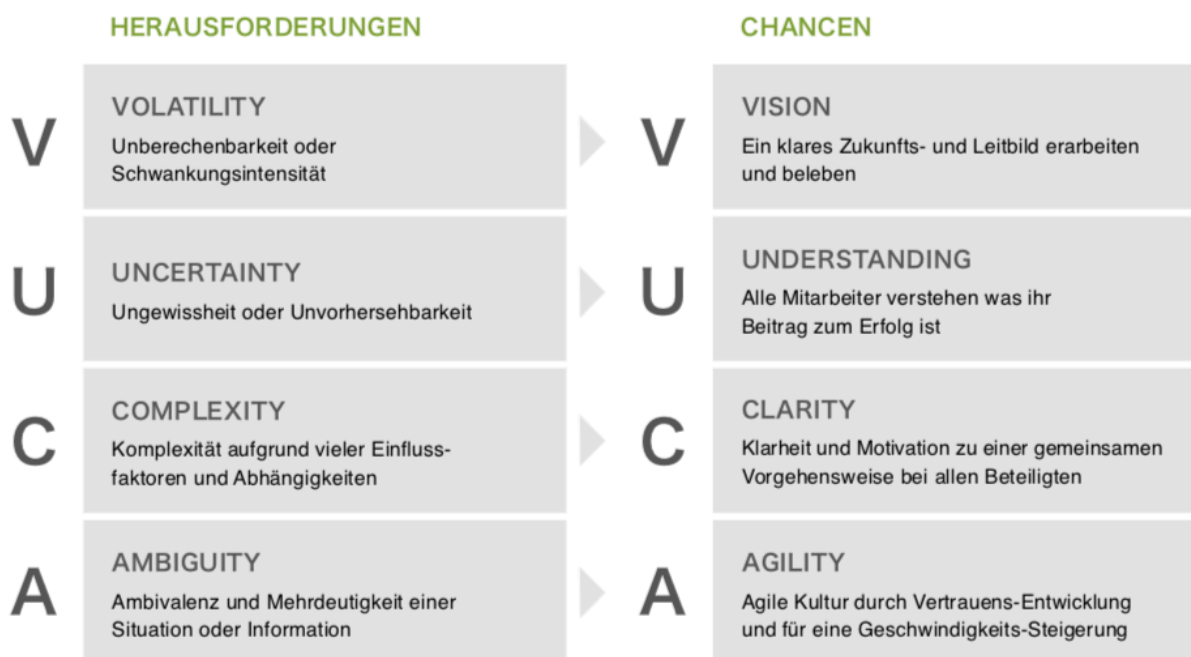
ANSATZ

DAS CHANGE AGENT MULTIPLIKATOREN-KONZEPT ZUR NACHHALTIGEN KULTURENTWICKLUNG

Von innen nach aussen und von aussen nach innen. Von der Planung bis zur Durchführung und Evaluation von Veränderungsmaßnahmen. Das Change Agent Konzept kombiniert den Top Down Approach mit einer für Führungskräfte und Mitarbeiter aktivierenden Bottom Up Vorgehensweise. Dies führt zu einer echten Betroffenheit und Motivation.

INHALTE UND THEMEN

Das Erarbeiten eines organisationsweiten Informations- und Kommunikationskonzeptes für den Change spielt eine Schlüsselrolle, um über alle Hierarchiestufen hinweg, Agenten für den Wandel zu gewinnen, damit diese den Wandel nicht nur mittragen, sondern beginnen ihn aktiv mitzugestalten. So können aus Herausforderungen Chancen werden:



METHODIK

- ▶ Veränderung von stark verhaltens- und kulturgeprägten Themenfeldern
- ▶ Berücksichtigung der relevanten verhaltenspsychologischen Aspekte
- ▶ Mit einer stringenten Systematik, wirksamen Methoden aus Wissenschaft, Forschung und Lehre sowie
- ▶ praxistauglichen Instrumenten, welche die Entwicklungspotenziale der Organisation ausschöpfen
- ▶ Professionalisierung und Etablierung einer dauerhaften Veränderungsfähigkeit der Organisation
- ▶ Installation verschiedener Plattformen und Werkzeuge (wie z.B. Change-Zirkel, Change-Roadmap, ...)