

ERFOLGSGESCHICHTE KADEWE CHANGE PROZESS



BEGLEITUNG DES CHANGE PROZESSES DER KADEWE GROUP



Seit 2015 arbeiten wir mit EDEN zu den Themen Transformation, Leadership und Werte zusammen. Um möglichst viele Führungskräfte und MitarbeiterInnen auf diesem Weg mitzunehmen, haben

wir das Change-Agent-Multiplikations-Konzept umgesetzt und Führungskräfte aus mehreren Bereichen/Ebenen proaktiv und partizipativ involviert, um gemeinsame Lösungen zu erarbeiten und zu diskutieren. Wir haben mit verschiedenen wertvollen Tools gearbeitet, wie zum Beispiel der DISG-Typologie oder dem Situativen Führen, welche uns gut gefallen.

ROLAND ARMBRUSTER | KADEWE GROUP BERLIN MITGLIED DER GESCHÄFTSLEITUNG.



EDEN

EMPOWERMENT DEVELOPMENT EXPERIENCES NATURE

LEADERSHIP TEAM PERSÖNLICHKEIT

ZIELE DES VERÄNDERUNGSPROZESSES

- ▶ Herstellung von Veränderungsbereitschaft und Stabilität in sich stark verändernden Märkten
- ▶ Ziele und Vorteile des Veränderungsvorhabens transparent machen, um Führungskräfte und Mitarbeiter Schritt für Schritt zu gewinnen (die Potenziale erkennen und Veränderungswillen generieren)
- ▶ Betroffenheit generieren, um den Change Prozess gemeinsam zu gestalten
- ▶ Mit der Change Agent Rolle ein Steuerungs- und Controlling Tool installieren (hier konnte die Geschäftsleitung immer wieder wichtige Informationen zum Change hineingeben und auch erhalten)
- ▶ Aus dem Veränderungsfeind einen Freund machen – Veränderungsmut statt Veränderungswiderstände
- ▶ Effizienz steigern trotz vielseitiger Herausforderungen und weniger Mitarbeiter
- ▶ Positiv gestärkt in der zweiten Jahreshälfte 2013 aus dem Sturm herausgehen und starke Teams entwickeln

ENTWICKLUNGSMODULE DES CHANGE PROZESSES

2-TÄGIGE FÜHRUNGSKLAUSUR – STANDORTBESTIMMUNG UND KLÄRUNG DER GESAMTSTRATEGIE

- ▶ Rollenklärung unter den Führungskräften
- ▶ Auswahl der Change Agents und Klarheit für deren Auftrag im Change Prozess

TELEFONINTERVIEWS MIT DEN CHANGE AGENTS

- ▶ Identifikation von „Kittelbrennfaktoren“ (persönlicher sowie fachlicher Herausforderungen)

2-TÄGIGE FÜHRUNGSKLAUSUR

- ▶ 1. Mitteilung der „Kittelbrennfaktoren“, Wünsche, Fragen zum Change Prozess
- ▶ 2. Ausrichtung und Strategie
- ▶ 3. Rollenklärung und Erwartungsworkshop für die gemeinsame Vorgehensweise
- ▶ 4. Identifikation möglicher Herausforderungen des weiteren Verlaufes

ZWEI 2-TÄGIGER CHANGE AGENT WORKSHOPS

- ▶ Die Veränderung proaktiv gestalten - Ausbildung der Change Agents

JEWELNS 1-TÄGIGE WORKSHOPS

- ▶ Betroffenheit der Teams/Mitarbeiter herstellen und Motivation für eine gemeinsame Zukunft freisetzen
- ▶ Konkrete Schritte und Maßnahmen für die folgenden Monate erarbeiten

PERSÖNLICHE COACHINGS UND UMSETZUNGS-SUPPORT FÜR ALLE CHANGE AGENTS

- ▶ Identifikation persönlicher Herausforderungen und Lösungen
- ▶ Selbst- und Mitarbeitermotivation (trotz schwieriger Umstände)
- ▶ Entwicklung individueller Umsetzungsstrategien (Selbst- Ziel- und Zeitmanagement)

2-TÄGIGE FÜHRUNGSKLAUSUR UND ANSCHLIESENDE TEAMBUILDING PROZESSE MIT IHREN JEW. TEAMS

ECKDATEN DER BEGLEITUNG

PROZESSBETEILIGTE

- 2 Geschäftsführer
- 5 Geschäftsbereiche und Geschäftsleitungsmitglieder, 3 Standorte
- 15 Change Agents
- 4000 Mitarbeiter/Innen
- 1 Headcoach, Prozessbeauftragter
- 3 persönliche Coaches

LEISTUNGEN

- ▶ 2-jähriges individuelles Konzept
- ▶ Coaching der Geschäftsleitung
- ▶ Verhaltens- und Persönlichkeitsanalyse
- ▶ Persönliche Workbooks
- ▶ Klausur- und Seminarprotokolle
- ▶ Transferhilfen für alle Beteiligten

METHODIK

- ▶ Change Agent Ausbildung
- ▶ 2-tägige Geschäftsleitungsklausuren
- ▶ Moderierte Gruppendiskussionen
- ▶ Führungs- und Teamworkshops
- ▶ Einzelbegleitung von Schlüsselpersonen
- ▶ Transferworkshops zur Nachhaltigkeit