

Thema

Phasen und Zentrale Aufgaben der Implementierungsberatung

Team 2

Nikolaj Boggild

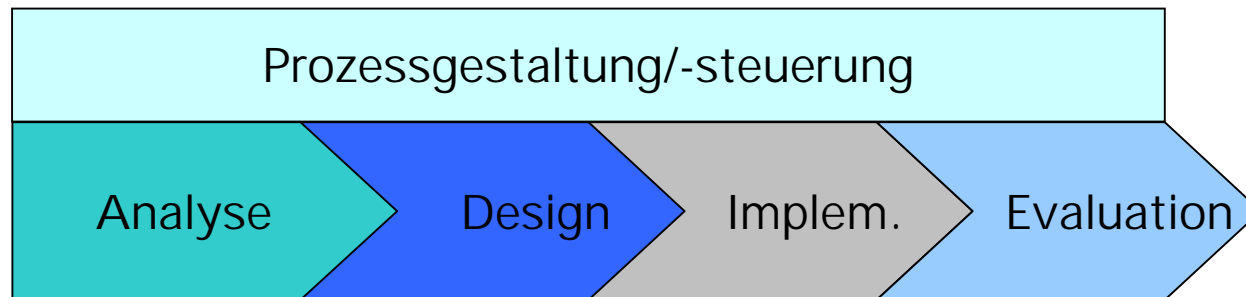
Patrick Strobel

Thomas Wällisch

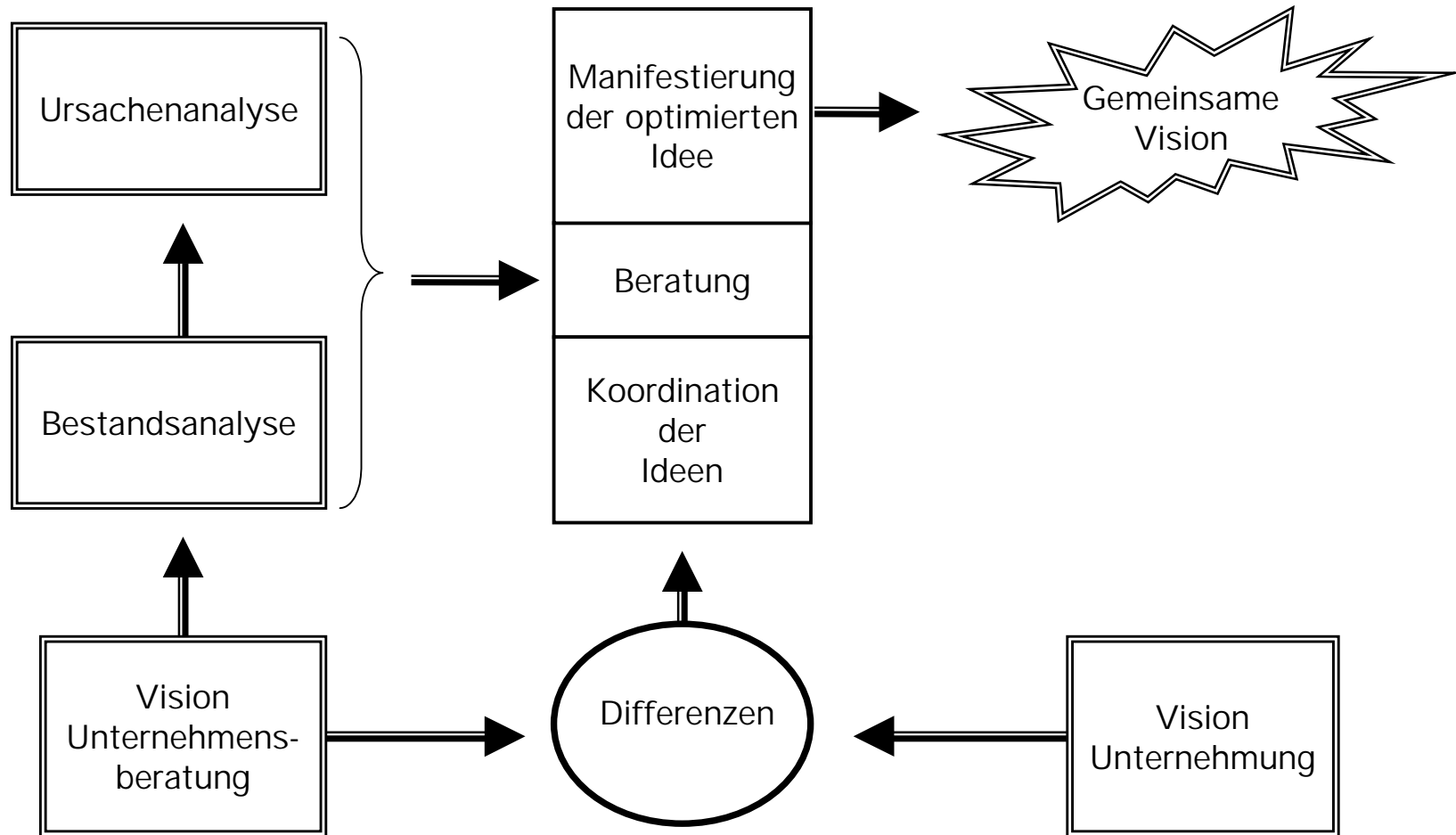
Gliederung

- Aufbau eines Modells zur Implementierungsberatung
 - Prozessgestaltung
 - Motivation
 - Kompetenzen/Qualifizierung
 - Kommunikation
 - Prozessbegleitende Evaluation
- ADIEU Modell
- Weg zur Lernenden Organisation

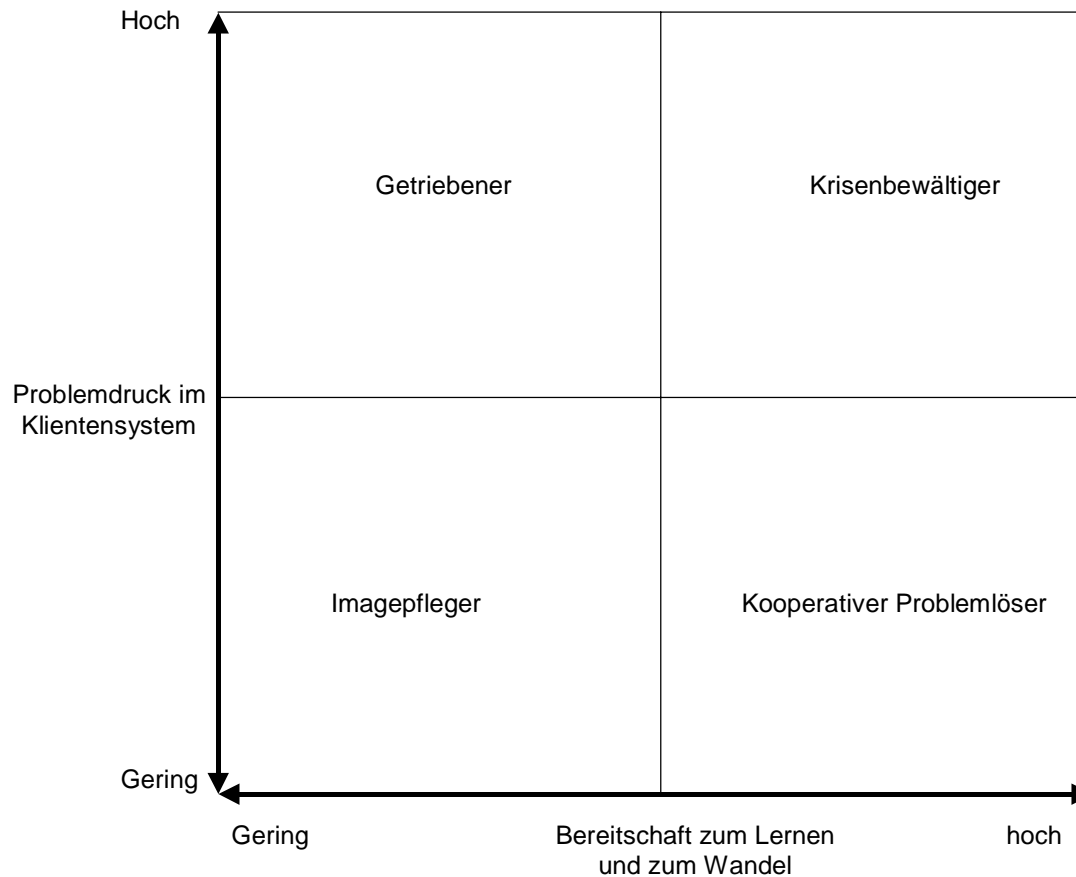
Entwicklung des Modells der Implementierungsberatung



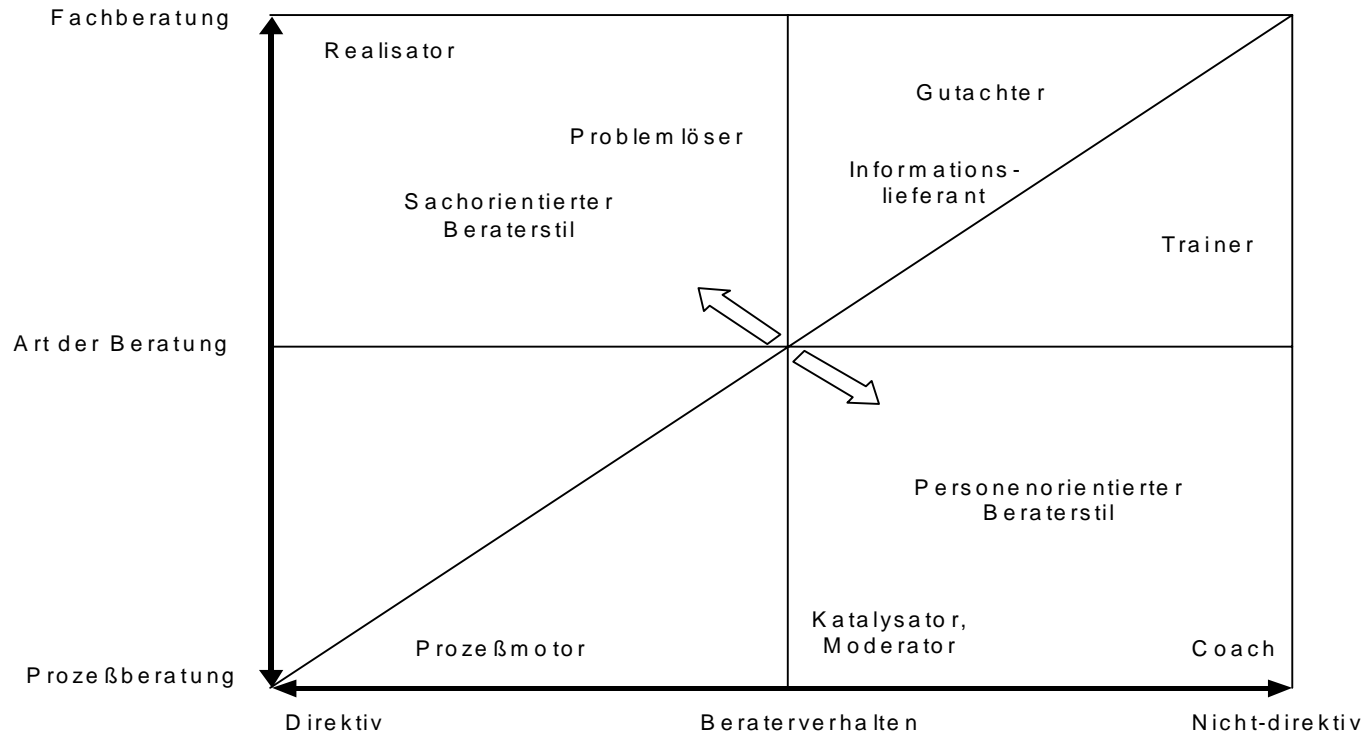
Prozessgestaltung in der Analysephase: Kreierung einer Vision



Prozessgestaltung in der Analysephase: Typisierung der Klientensituation



Prozessgestaltung phasenübergreifend: Beraterrolle



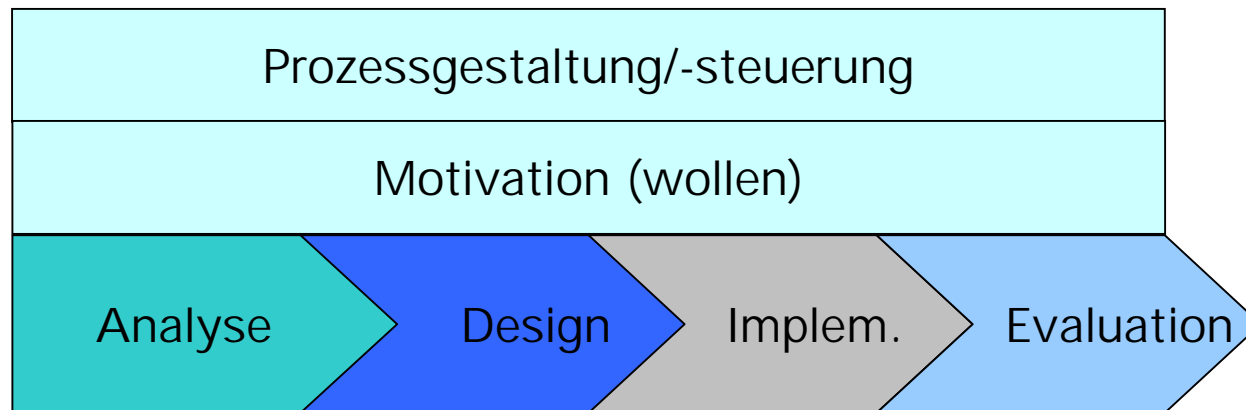
Phasenübergreifende Prozessgestaltung: Ziele

- Koordination und Integration
- Vision kreieren und konsistent halten
- Innovationsdenken fördern
- Offene Atmosphäre schaffen
 - gegenseitiges Verständnis fördern
 - Teamwork anregen

Phasenübergreifende Prozessgestaltung: Maßnahmen

- Change Agent/Team in Organisationsstruktur verankern
- Management politischer Konflikte
 - aktive Rolle des Change-Agents
 - passive Rolle des Beraters
- Sanktionieren von Verhalten
- Nutzen von Netzwerken
- Wahren der Vision

Entwicklung des Modells der Implementierungsberatung



Motivation (Wollen)

abhängig von:

- Wert der Maßnahme für jeden einzelnen
- Vertrauen in den Erfolg

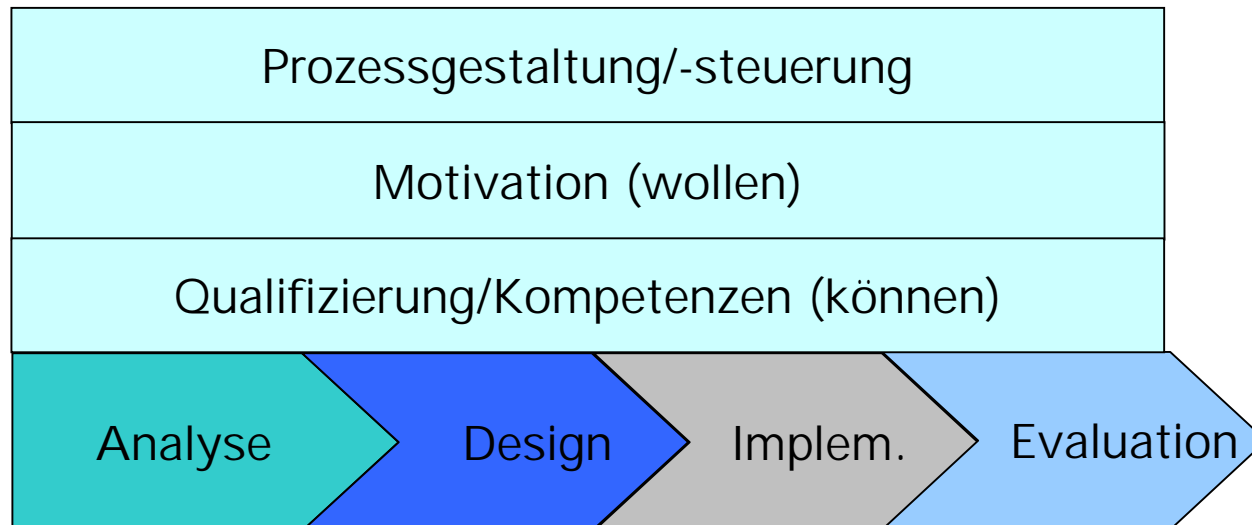
Ableitung der Ziele:

- Wandelbewusstsein kreieren
- Wandelbarrieren abbauen
 - Angst
 - Unsicherheit

Motivation: Maßnahmen

- Unterstützung durch das Top Management
 - ➔ „Managing by walking ahead“
- Identifikation aller Beteiligten mit den Zielen
- Abbau von Barrieren
 - Beachten der Unternehmenskultur
 - Mental-Models anerkennen
- **erfolgreiche** Pilotprojekte
- Anreize auf personaler Ebene
 - Strategiebezogenes Incentives-System
 - materielle Anreize
 - immaterielle Anreize

Entwicklung des Modells der Implementierungsberatung



Analysephase: Kompetenzmanagement/Qualifizierung

- Beurteilung bestehender Kompetenzen durch:
 - Datengewinnung
 - Datenauswertung
- SOLL (Vision) - IST Vergleich
- Ursachen des Performance Gap identifizieren

Phasenübergreifend: Kompetenzmanagement/Qualifizierung - Ziele

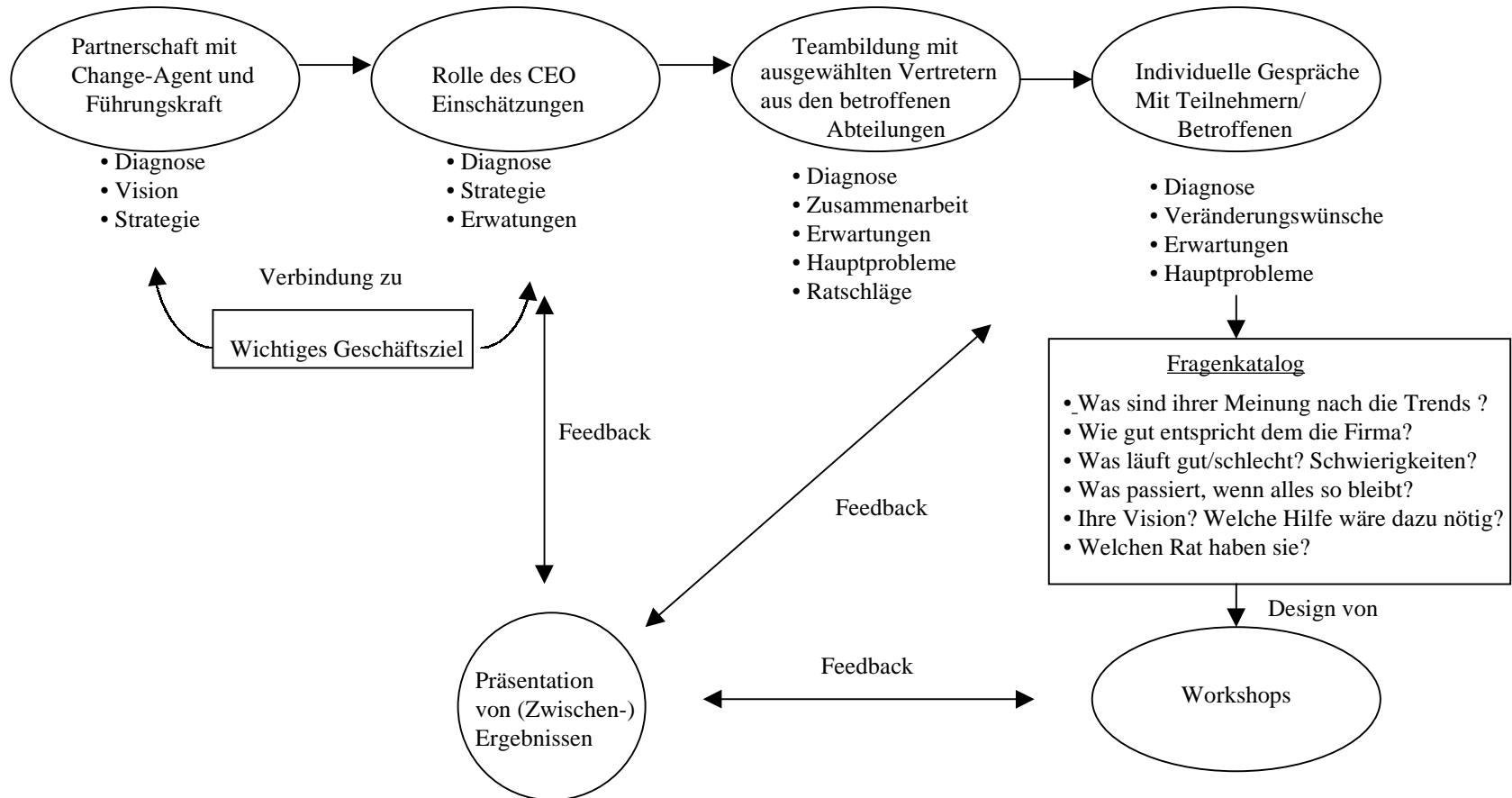
- Erkennen und Nutzen von bestehendem Potential
 - Wissen aus erster Hand
 - Generieren neuer Ideen
 - näher an Kunde und Produkt
- Erhöhen der Implementierbarkeit

Phasenübergreifend: Qualifizierung - Maßnahmen

- Einbeziehung des Chief Training Officers (CTO)
 - Trainingsprogramme
 - Lerninfrastruktur
- Aufbau gemeinsamer Wissensbasis
- Supportgroups
- Workshops
 - one-to-one-skills
 - group-facility-skills

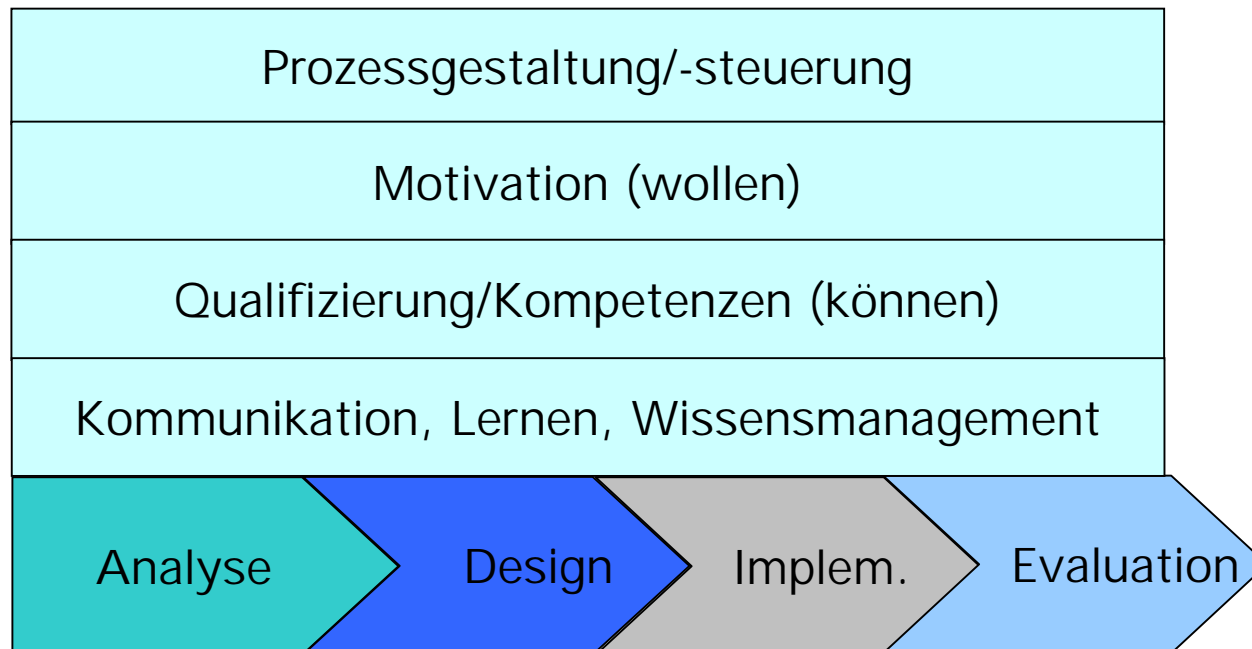


Kompetenzmanagement/Qualifizierung - Modell



In Anlehnung an Nixon 1998, S. 76-81

Entwicklung des Modells der Implementierungsberatung



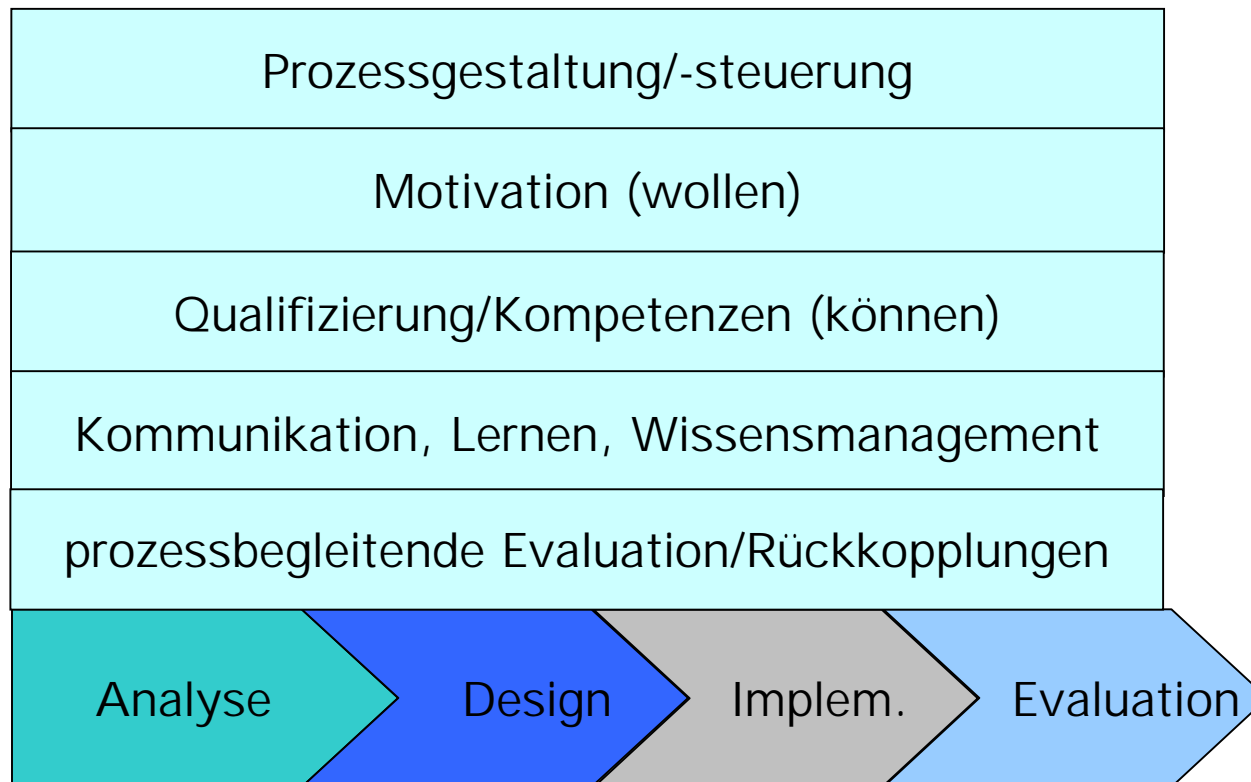
Phasenübergreifende Kommunikation: Ziele

- Grundsatz der öffentlichen Bekanntgabe
- Bestandsaufnahme von Kommunikationsnetzwerken
- Kommunikationsplan
- persönlicher Kontakt/direkte Kommunikation
- Vermittlung der Change Message

Phasenübergreifende Kommunikation: Realisierung

- offen und lateral
- fördern des Zuhörens
- Offenhalten der Kommunikationskanäle
- dieselbe Nachricht über alle Kanäle
- Nutzung moderner Medien wie Intranet
- einheitliche Sprachregelungen

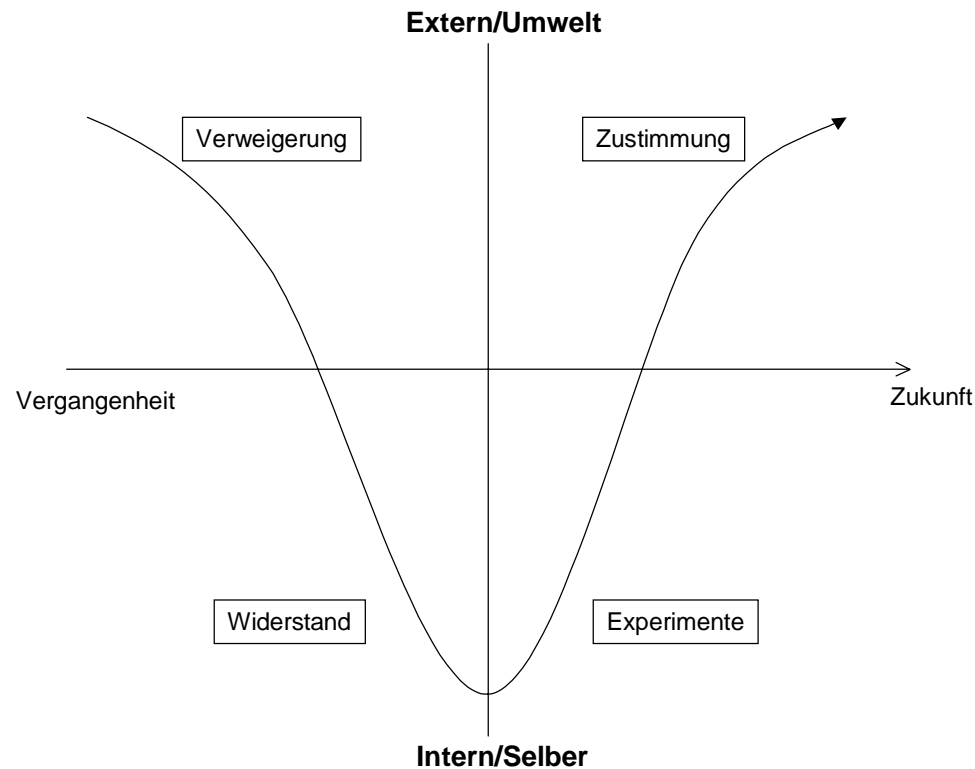
Entwicklung des Modells der Implementierungsberatung



Prozessbegleitende Evaluation

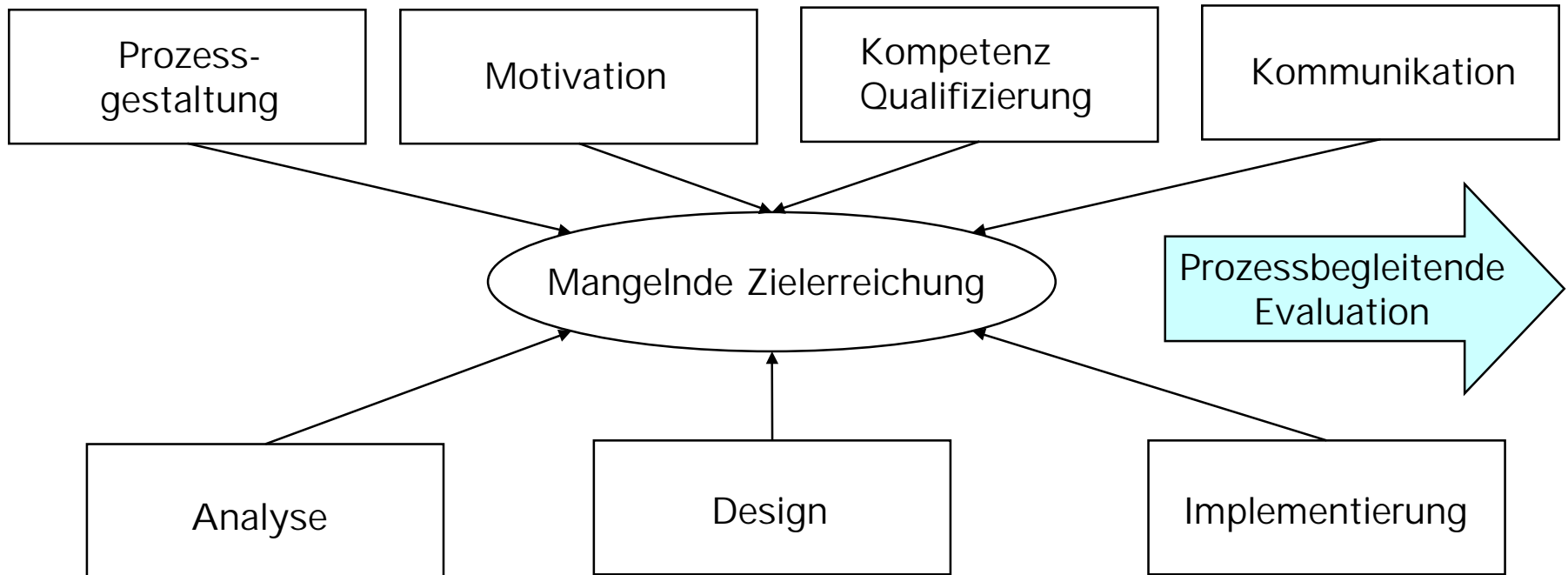
- Bewertung von Ergebnissen der Phasen
- Feedbackschleifen/Informationsverarbeitung
- Validierung und Justierung des Prozesses in den Phasen
- Wandelbereitschaft erkennen/bewerten

Einordnung der Wandelbereitschaft



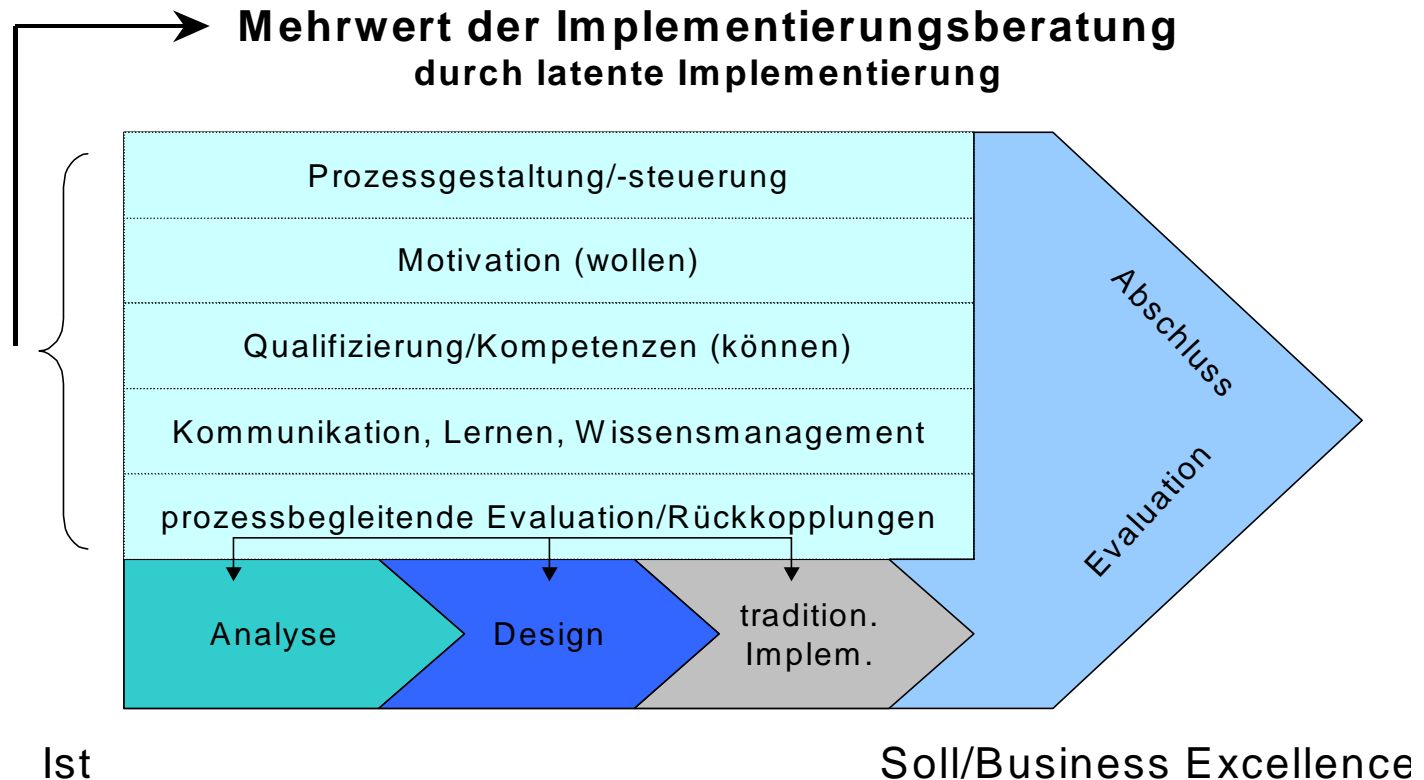
Mögliche Quellen von Leistungslücken im Implementierungsberatungsprozess

Quellen für die Entstehung von Leistungslücken: Unterstützende Aktivitäten



Quellen für die Entstehung von Leistungslücken: Klassische Phasen

ADIEU-Modell



Weg zur Lernenden Organisation

