

Wissen

Digitale Weiterbildung im Change-Management

30. März 2021

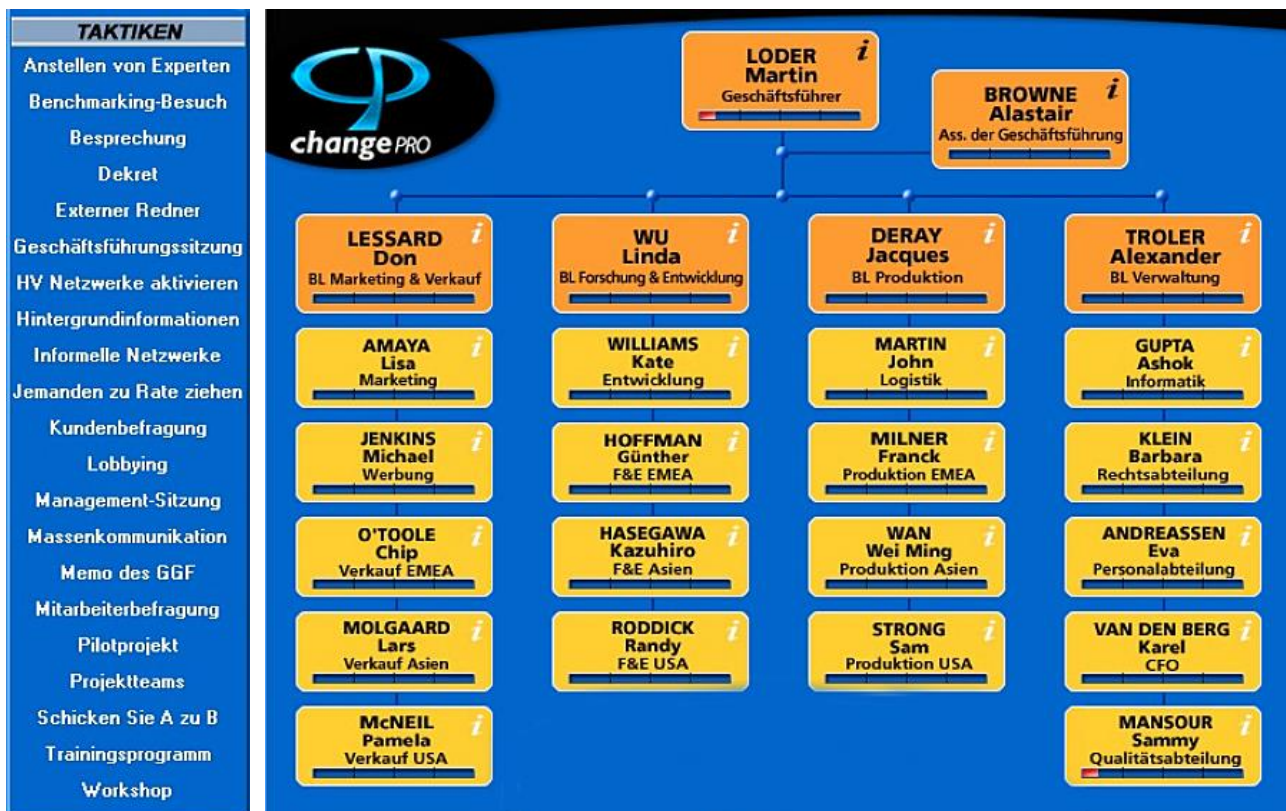


„Die Theorie kannten wir bereits gut; was uns bislang gefehlt hat, war die praktische Umsetzung und die ist mit der Simulation sehr gut gelungen!“, so der Originalton eines Teilnehmers der Weiterbildungsveranstaltung mit der Change Pro Simulation letzte Woche. Gemeint ist hier die Weiterbildung im Change-Management mit dem Einsatz der Computer-Simulation. Gerade jetzt in Zeiten der Digitalen Transformation erleben die Seminarteilnehmer, was es bedeutet Betroffene zu Beteiligten zu machen und welche Herausforderungen zu meistern sind.

Was beinhaltet die Change Pro Simulation?

Stellen Sie sich vor, Sie betreten am Montag um 09:00 ein Ihnen unbekanntes Unternehmen, welches Sie als Changemanager in der Einführung einer Innovation begleiten dürfen. Das Unternehmen ist standardmäßig organisiert: 1 Geschäftsführer, 4 BereichsleiterInnen, 18 AbteilungsleiterInnen und 1 Management-Assistent der Geschäftsführung; in Summe 24 Manager. Die Aufgabe ist nun, mit der Organisation in Kontakt zu treten und die Transformation anzustoßen und zu begleiten. Das Ziel der Simulation ist es, alle 24 Manager dazu zu bewegen, die Innovation in ihrem Verantwortungsbereich einzuführen.

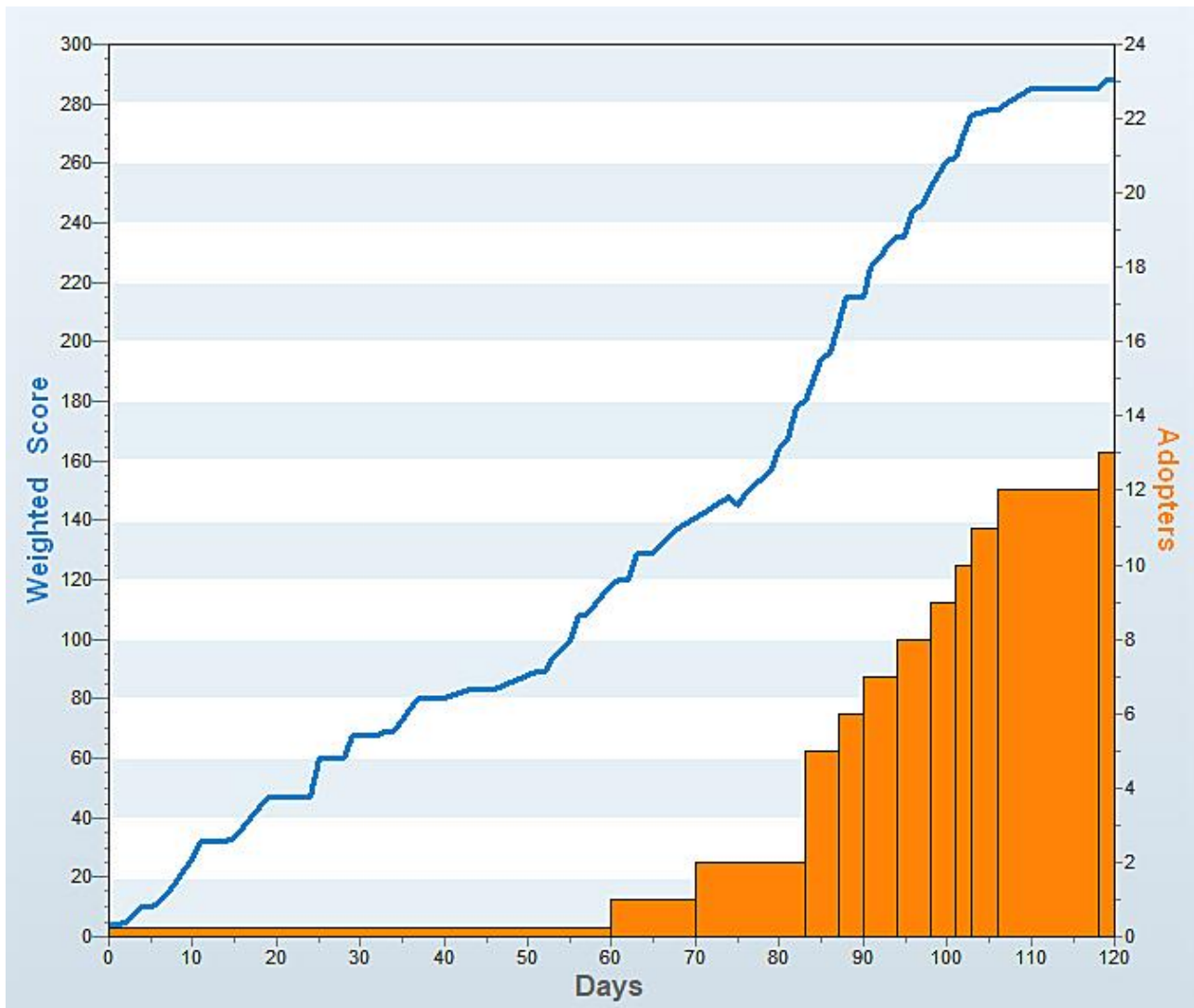
ROFFMANN CONSULTING



Worin besteht die Herausforderung?

Die 24 Manager haben unterschiedliche Einstellungen zu der Veränderung; es gibt starke Befürworter aber auch Ablehner; ein Teil von ihnen verhält sich abwartend. Wie nun vorgehen? Die Simulation bietet eine Reihe von Change-Taktiken oder Maßnahmen, die Sie als Prozessbegleiter auswählen und anwenden können. Da ist z.B. ein Gespräch mit der Geschäftsführung, das Aufsetzen einer Schulungsmaßnahme oder das Versenden eines Newsletters möglich. Die Teilnehmer lernen also ein (über das normale Projektmanagement hinausgehendes) Instrumentarium für das Changemanagement kennen. Die Anwendung erfolgt direkt und die Ergebnisse werden unmittelbar in Echtzeit sichtbar.

Die Zielgruppe der 24 Manager betreffend, ist es für den Prozessbegleiter wichtig, die individuelle Haltung zur Veränderung zu kennen und passend zu reagieren. Das ist das, was man allgemein unter Stakeholder-Management versteht. Die Manager sind Ihnen als Prozessbegleiter gegenüber offen. Sie sagen Ihnen was sie von der Veränderung halten. Es ist Ihre Aufgabe, das herauszufinden und entsprechend zu reagieren. Nicht jeder dieser 24 Manager wird Ihnen dabei bereitwillig folgen und es kann sein, dass Sie am Ende der Simulation Einige nicht erreicht haben werden. Das Ende der Simulation wird erreicht, wenn Sie als Prozessbegleiter das Budget von 120 Tagen aufgebraucht haben.



Das Bild oben zeigt ein mögliches Ergebnis. Die 120 Tage sind verbraucht. 13 von 24 Managern haben die Innovation eingeführt. Das durchschnittliche Interesse an Six Sigma der gesamten Organisation liegt bei 288 Punkten. Bei größeren Lerngruppen kann die Simulation auch im Wettbewerb initiiert werden. Welches Beraterteam hat am Ende das beste Ergebnis?

Was sind die wesentlichen Lernaspekte, die Key-Learnings?

1. Entwickeln einer strukturierten Vorgehensweise im Change bei gleichzeitig notwendiger Flexibilität im Einzelfall
2. Wirkungsvolles Stakeholder-Management – wann und was für wen?
3. Verhalten von Organisationen in der Transformation
4. Bedeutung von Veränderungs-Kommunikation
5. Wirkungsvoll verändern auch ohne hierarchische Macht
6. Das Zusammenspiel von Projekt- und Changemanagement
7. Die richtigen Change-Maßnahmen zum richtigen Zeitpunkt

Welche Vorteile bietet das digitale Format?

Die Vorteile des digitalen Lernens sind in der aktuellen Pandemie sehr deutlich geworden:

- Die Simulation spiegelt das Verhalten von Menschen in Organisationen sehr nahe an der Realität
- Initiierte Veränderungsmaßnahmen lösen in Echtzeit Reaktionen in der Organisation aus
- Manager geben Feedback, wenn man sie kontaktiert
- Der Fortschritt wird aktuell ausgewertet und angezeigt
- Der Einsatz kann losgelöst von der Situation im Unternehmen auch sehr gut im virtuellen Klassenzimmer oder im Homeoffice erfolgen
- das Lernen kann standortübergreifend ermöglicht werden, die Teilnehmer müssen nicht zum Seminarort reisen
- wichtige Lernergebnisse werden digital festgehalten

Für wen eignet sich die Change Pro Simulation?

Die Einsatzmöglichkeiten sind vielfältig. Die Change Pro Simulation eignet sich für:

- die Qualifizierung von Führungskräften
- die Ausbildung von sogenannten Change-Agents
- die Kickoff-Veranstaltung einer mit Veränderungen beauftragten Projektgruppe
- die Kompetenzentwicklung von Nachwuchskräften
- die Teamentwicklung in Zeiten von Veränderungen

Die Simulation wird auch in Hochschulen und Business-Schools eingesetzt. Sie alle setzen auf die positiven Lernerfahrungen. Die Teilnehmer lernen engagierter, erinnern sich besser an die Key-Aspekte und wenden das Gelernte in der Praxis besser an.

Wenn Sie mögen, dann gebe ich Ihnen gerne einen tieferen Einblick in die Wirkungsweise der Simulation.

Ihr Jörg Roffmann