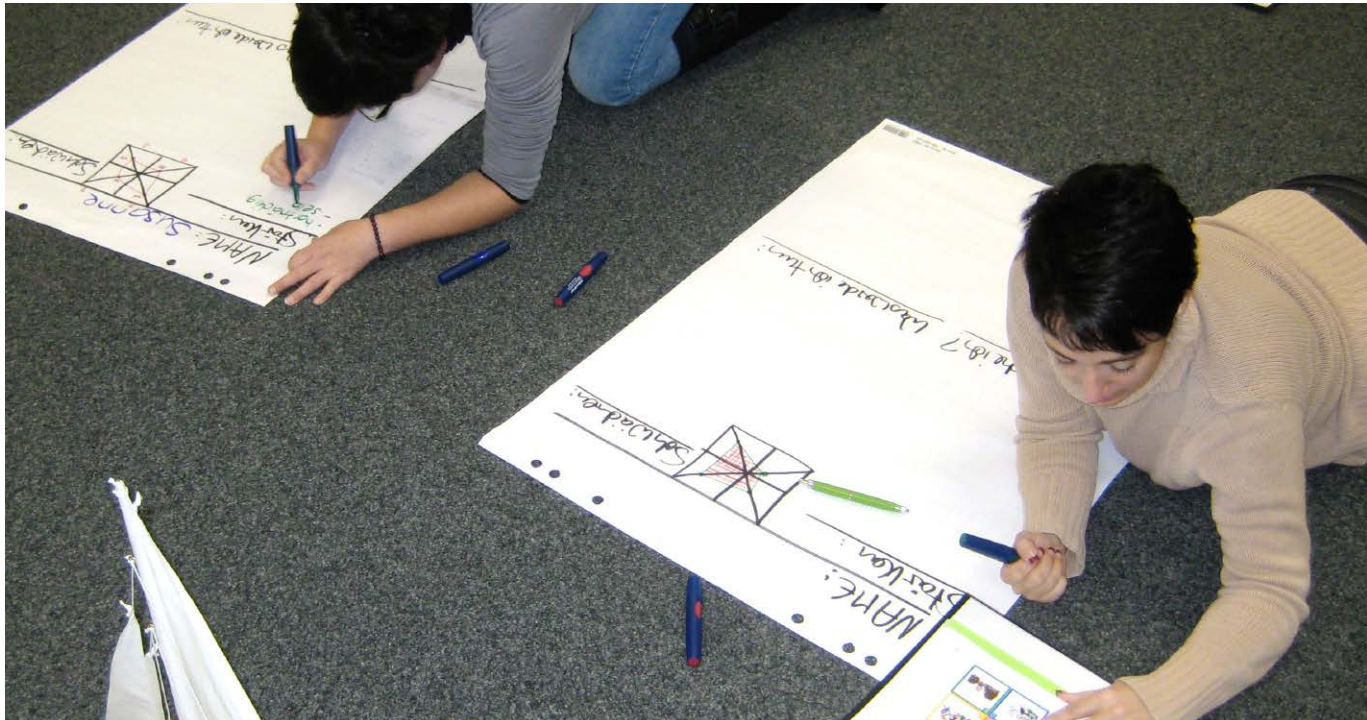


# ERFOLGSGESCHICHTE CHANGE MANAGEMENT



BEGLEITUNG DES CHANGE PROZESSES DER DEKA SWISS PRIVATBANK AG



Der ca. zweijährige Change Prozess war von vielen Herausforderungen geprägt. Dank der professionellen Begleitung von EDEN konnten wir die richtigen Impulse setzen. Als erfolgreiches Ergebnis stand ein ganzheitlicher und wirkungsvoller Transformationsprozess unserer Bank auf allen Ebenen.

**Holger Wern, Geschäftsleitungsmitglied der Deka Swiss Privatbank AG**

## EDEN

EMPOWERMENT DEVELOPMENT EXPERIENCES NATURE

LEADERSHIP TEAM PERSÖNLICHKEIT

## ZIELE DES VERÄNDERUNGSPROZESSES

---

- ▶ Herstellung von Veränderungsbereitschaft und Stabilität in schwierigen Zeiten
- ▶ 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
- ▶ Erfolgreiches Business Prozess Outsourcing bis Ende 2012 (Wertschriften, Personal, Finanzen,...)
- ▶ Mit der Change Agent Rolle ein Steuerungs- und Controlling Tool installieren (hier konnte die Projekt- und Geschäftsleitung wichtige Informationen hineingeben und herausholen)
- ▶ 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 1-TÄGIGE CHANGE AGENT WORKSHOPS

- ▶ Die Veränderung proaktiv gestalten - Ausbildung der Change Agents

### JEWELS 1-TÄGIGE WORKSHOPS (MITARBEITER FRONTOFFICE, MARKT, CORPORATE CENTER)

- ▶ 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 ANSCHLIESSENDE TEAMBUILDING PROZESSE MIT IHREN JEW. TEAMS

## ECKDATEN DER BEGLEITUNG

---

### PROZESSBETEILIGTE

3 Geschäftsleiter / Bankdirektoren  
8 Change Agents  
6 Geschäftsbereiche  
50 Mitarbeiter

### LEISTUNGEN

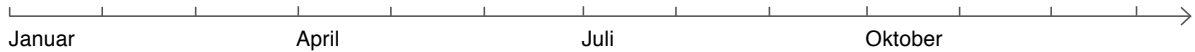
- ▶ 2-jähriges individuelles Konzept
- ▶ Coaching der Geschäftsleitung
- ▶ Verhaltens- und Persönlichkeitsanalyse
- ▶ Persönliche Workbooks
- ▶ Klausur- und Seminarprotokolle
- ▶ Transferhilfen für alle Beteiligten

### METHODIK

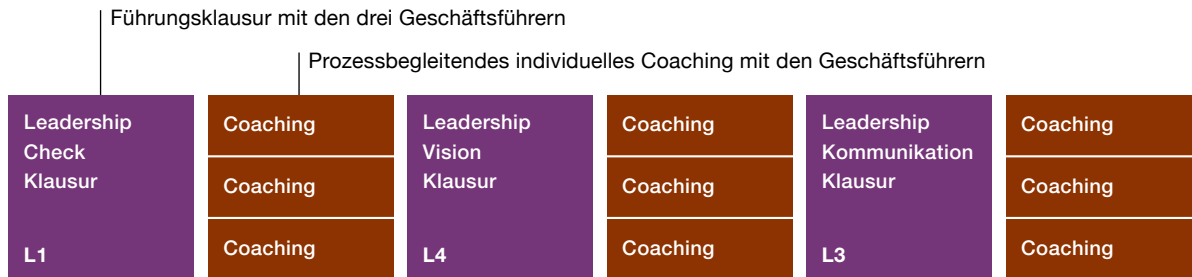
- ▶ Change Agent Ausbildung
- ▶ 2-tägige Geschäftsleitungsklausuren
- ▶ Moderierte Gruppendiskussionen
- ▶ Führungs- und Teamworkshops
- ▶ Einzelbegleitung von Schlüsselpersonen
- ▶ Transferworkshops zur Nachhaltigkeit

## ENTWICKLUNGSMODULE IN IHRER ZIELORIENTIERTEN REIHENFOLGE

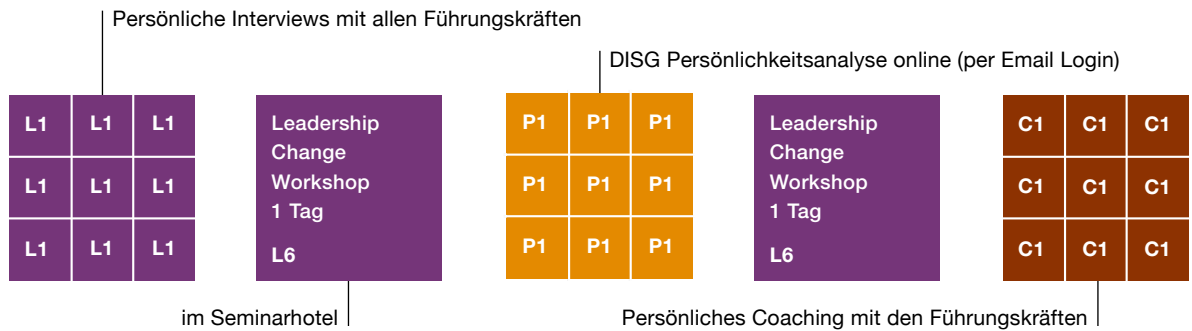
### TIMING



### GESCHÄFTSFÜHRUNG



### FÜHRUNGSKRÄFTE UND CHANGE AGENTS



### TEAMS



Gemeinsame Meetings in den Geschäftsräumlichkeiten und Workshops im Seminarhotel