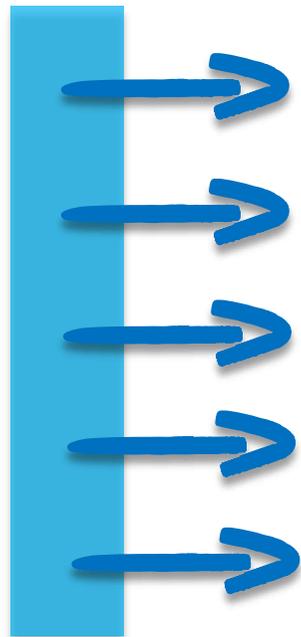




Changemanagement Know-How
für
FMEA-Moderatoren

Die Situation

Situation zu Change in FMEA Projekten



FMEA Projekte bedingen meist die Anpassungen von Strukturen und Prozessen

Daraus resultierende Widerstände sind Projekt-Risiken

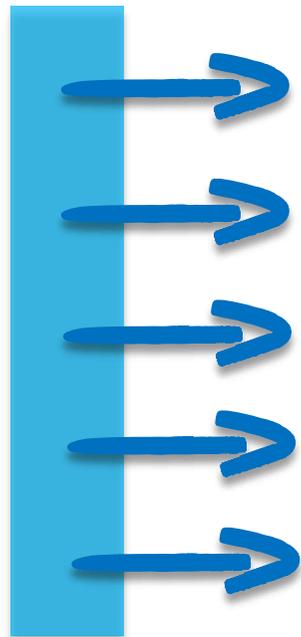
Changebedarfe erkennen ist ein zunehmend wichtiger Erfolgsfaktor

Der Umgang mit eigenen und fremden Emotionen ist ein Erfolgsfaktor für die Professionalisierung der Projektleiter

Changeansätze und Knowhow in Unternehmen sind sehr unterschiedlich

Die Ziele

Aufbau von Changekompetenz bei den FMEA-Koordinatoren



Sensibilität und Interesse am Thema Changemanagement wecken

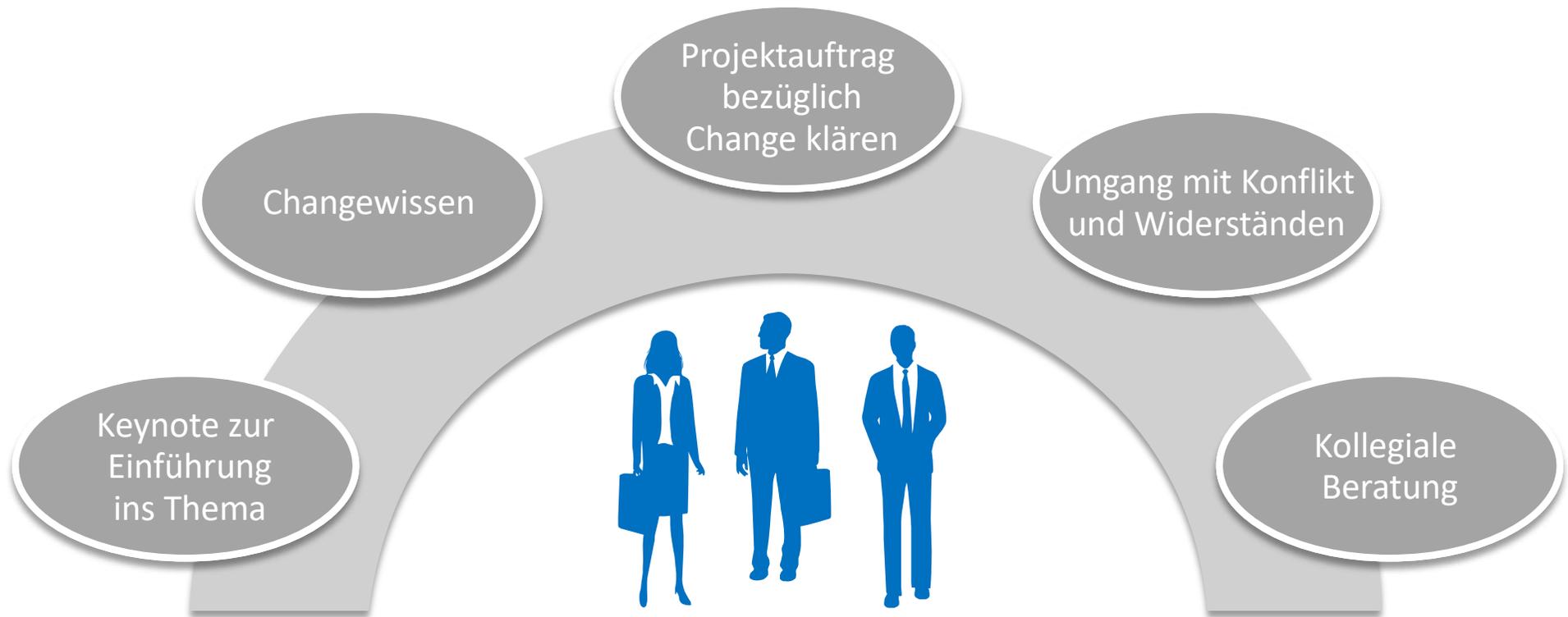
Changebedarfe in FMEA Projekten erkennen und ansprechen können

Konflikte analysieren und lösen können

Widerstände richtig interpretieren und konstruktiv nutzen können

Vorhandenes Change-Knowhow im FMEA-Team nutzbar machen

Die Bausteine



Changekompetenz FMEA-Moderatoren

Die Bausteine im Einzelnen

Keynote

- „Erwärmung“ für das Thema Change, rationale und emotionale Sensibilisierung
- Außensicht und Bedeutungsgebung
- mögliche Keynotespeaker:

Change Wissen

- WBT Change Basics auf freiwilliger Basis
- Haltung des Projektleiters in seiner möglichen Rolle als Changemanager
- Fallbeispiele und Übungen aus Change advanced (Workshop)

Projektauftrag bezüglich Change klären

- Themenfelder (Change) als Ergänzung für die Projektauftragsklärung
- Fragearten und ihre Anwendung
- Die eigene Persönlichkeit (Selbstbewusstsein, Rollendefinition, Emotionen)

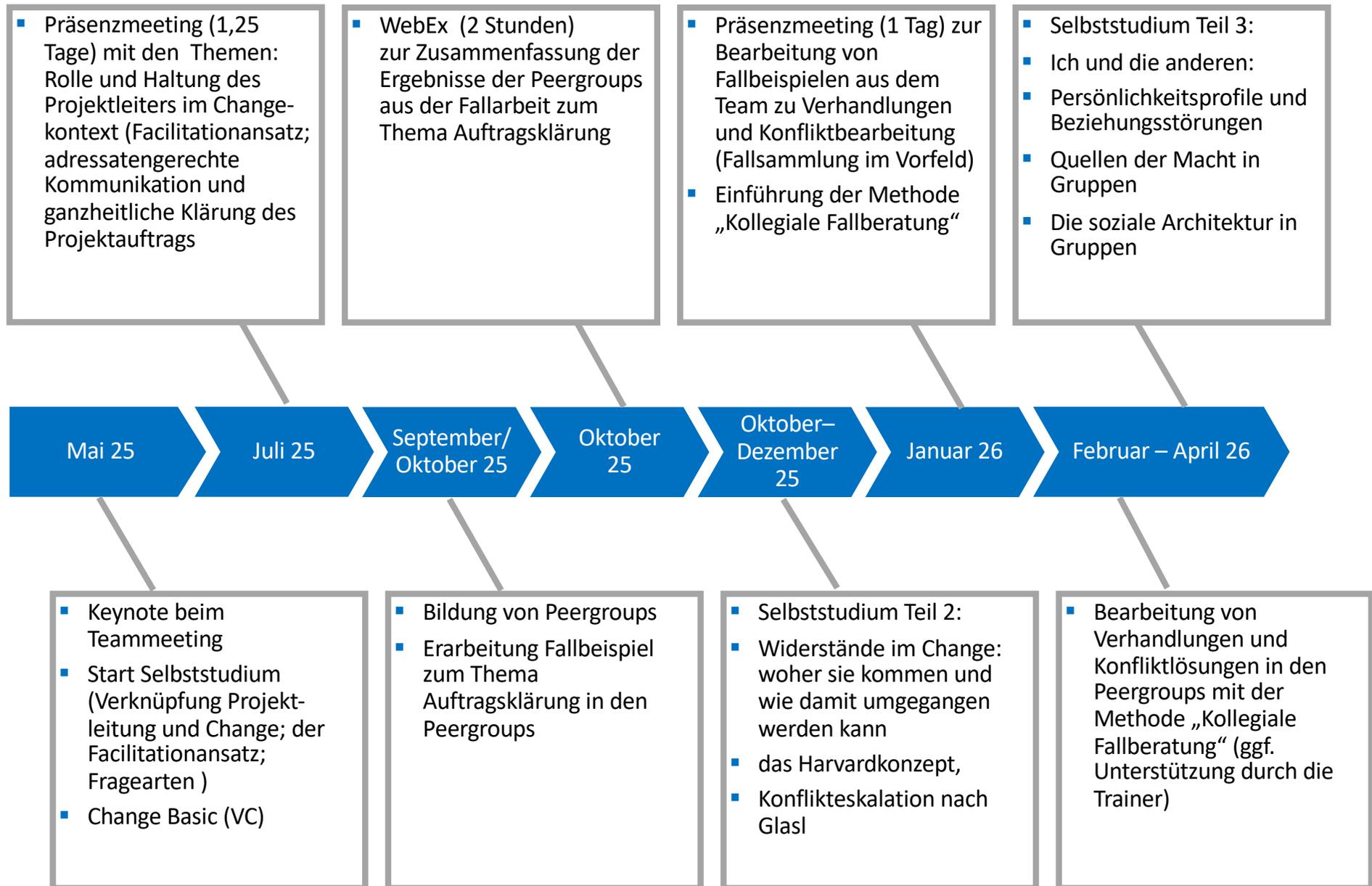
Widerstände und Konflikte

- Woher kommen Widerstände und wie können sie konstruktiv genutzt werden
- Konfliktanalyse und Deeskalation
- Verhandlungen nach dem Harvardkonzept

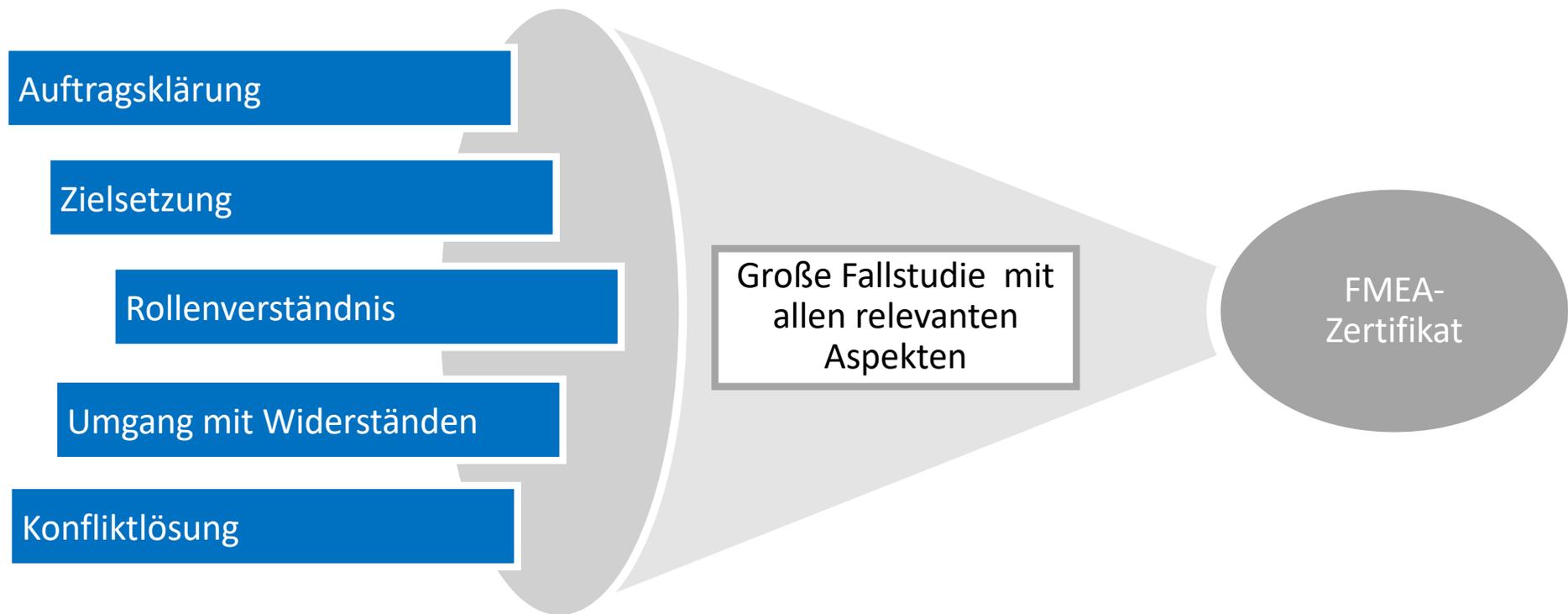
Kollegiale Beratung

- Nutzung des bei den KollegInnen bereits vorhandenen Know hows
- regelmäßiger Agendapunkt der Teammeetings
- Intervision zu laufenden Projekten

ZEITSTRAHL – (Beispiel: Dauer 12 Monate)



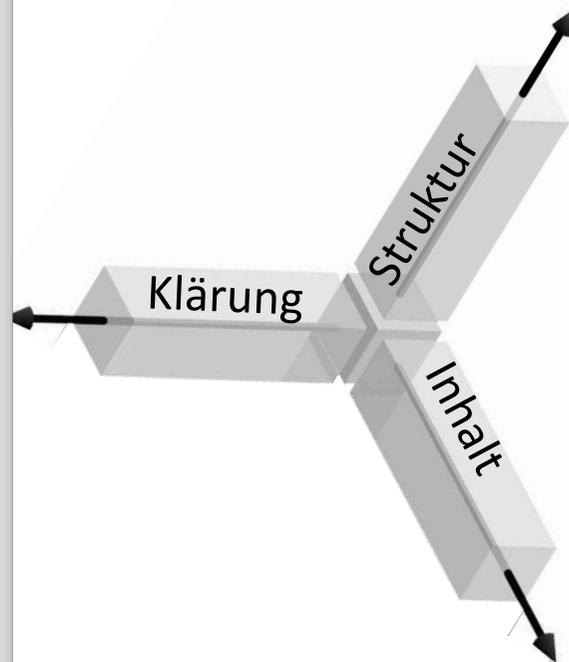
Abschluss



Modifizierungen

Was ...

- Erwartungen
(Ziele; Umfang;
Vertiefungsgrad)
- Konzeptioneller
Ansatz
(vom Change ins Projekt)
- Eigenverantwortung
(Selbststudium/Präsenz)
- Umgang mit
Inhomogenität der
Gruppe
(Junior bis Experte)
- Rolle Trainer
(Experte und Kollege)



- Unterlagen in ECS übersichtlich ordnen (erledigt)
- Klare und konkrete Aufgabenstellung für Selbststudium und Peergroup
- Literaturhinweise zur individuellen Vertiefung
- Etablierung der Peergroups

- Fokus Auftragsklärung
(Ad on Change - Change;
Fragearten und ihre Anwendung)
- Fallbeispiele
(aus Change Advanced und Projekten)
- Tools
(Changestory; Sounding Board etc.)

Modifizierungen Wie ...

