

DSGV Projekt Change (nicht nur) im Vertrieb

Workshop- und Trainingsbegleitung mit der NOSA



Strategische und praxisnahe Ansatzpunkte für Sparkassen in der Veränderungsbegleitung

Die Welt im Wandel – Individuelles und Organisationales Lernen und Veränderung

- Rolle
- Externe vs. Interne Besetzung
- Kompetenzprofil
- Aufgabenprofil

Change Manager*in

- PE-Empfehlungen
- Exkurs: Organisationales Lernen

Change Kompetenz Aufbau

- Muster-Unterlagen
- Kommunikations-Workshop
 - Führungskräfte-Workshop
 - Team-Workshop

Change Formate

- Blick auf Change Management
- Leitsätze
- Fragebogen
- Handlungsempfehlungen

Change Workbook

- Herangehensweise
- Analyse der Veränderung
- Ableitung Change Road Map
- Rollen im Change
- Arbeitsmaterialien

Perspektivisch: Vernetzung zu Change / Kultur / Organisationsentwicklung



Info-Web-Seminare für Sparkassen

Info-Webinar zu den **Projektergebnissen im Überblick:**

1. 14.03.2023 || 09:00 -11:00 Uhr oder
2. 20.03.2023 || 09:00- 11:00 Uhr

Vertiefung ausgewählter Projektergebnisse:

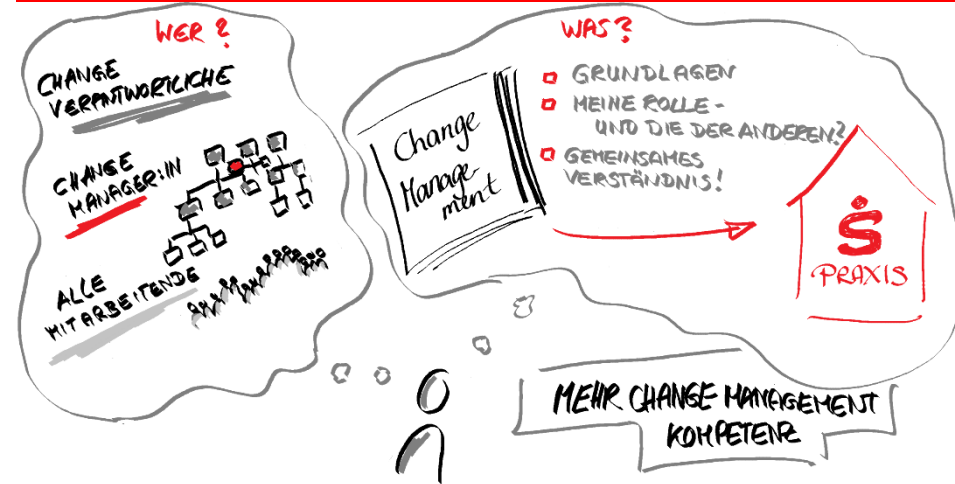
3. 15.03.2023 || 09:30 - 11.30 Uhr Info-Webinar: Change Workbook
4. 22.03.2023 || 09:30 - 11:30 Uhr Info-Webinar: Change Workshop Moderation

Webex-Zugangsdaten im Rundschreiben

Change Workshops Inhouse zum Einstieg

DSGV-Projekt
„Change (nicht nur) im Vertrieb“

Es braucht intern den Dialog, Vernetzung und den Transfer zum Thema Change Management auf die Situation der Sparkasse – 3 Workshops stehen zur Verfügung



NOSA-Change Workshops Inhouse

1. Change Kompass Workshop

Zielgruppe:

Vorstände, Unternehmenskommunikation, Personal, Vorstandsekretariat, Vertriebsmanagement, einzelne Führungskräfte
→ verschiedene Perspektiven

Eckdaten:

- Blick auf Change Management
- Zielbild Leitsätze
- Change Kompass Fragen
- Handlungsansätze

Projektunterlagen:

Mit Moderationsleitfaden und Foliensatz zur weiteren Verfügung

2. Workbook Workshop

Zielgruppe:

Projektteam eines Veränderungsprojekts, ggf. begleitet durch Change Manager:in als Sparringspartner/in.

Eckdaten:

- Stakeholder
- Ebenen der Veränderung
- Einbindung
- Change Road Map
- Rollenklarheit

Projektunterlagen:

Workbook zur Verfügung
Moderationsleitfaden

3. Kommunikations-Workshop

Zielgruppe:

Stakeholder einer konkreten Veränderung, z.B. Vorstand, Vertriebsmanagement, Marktbereichsleitende, Projektleitung, PE

Eckdaten:

- Einordnung des Projekts
- Blick auf resultierende Veränderungen
- Blick auf Change Management und die Rolle der Führungskräfte
- Ausarbeitung eines gemeinsamen Kommunikationsfahrplans

Projektunterlagen:

Die Unterlage und der Ablauf wird anhand der Erkenntnisse des Workbook-Workshops und der Projektunterlagen angepasst.

1. Change Kompass – Inhouse-Workshop

Analyse: Wie professionell ist die Sparkasse im Change aufgestellt?

Standortbestimmung zur Etablierung von professionellem Change Management

Inhalte

- Blick auf Change Management
- Leitsätze
- Fragebogen
- Handlungsansätze
- Fazit zur Fortsetzung des Prozesses

6 Leitsätze als Zielbild und rund 30 Fragen zur Erfassung der wahrgenommenen Ist-Situation

Fragen

Dimension Sparkasse
Strategie

Leitsatz 1: Strategie und Ziele
Das strategische Ziel, Change Management als professionelle Veränderungsbegleitung langfristig zu etablieren, ist gesetzt und mit Ressourcen und Maßnahmen unterlegt. Der Strategie-Prozess selbst wird auch aus Change-Perspektive begleitet.

Fragestellung	(noch) nicht	voll und ganz	k.A.
Es gibt eine grundsätzliche Überzeugung über die Notwendigkeit von Change Management bei Vorständen und Führungskräften.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es besteht ein einheitliches Verständnis zu Change Management auf Führungsebene.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Thema Change Management wurde in der Sparkasse strategisch eingeordnet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es wurde eine Entscheidung für professionelles Change Management auf Führungsebene getroffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es erfolgt ein konkretes Umsetzen von Change Management auf dem Bereichsebene.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entsprechende Ressourcen sind eingeplant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Handlungsansätze, die sich aus den einzelnen Leitsätzen ergeben

Dimension Sparkasse
Strategie, Kultur und Struktur

Leitsatz 1: Strategie und Ziele

- Durchführen von Impuls und Workshop im Führungsbereich zu Change Management anhand des "Change Kompass" mit dem entsprechenden Einverständnis im Team → gemeinsames Verständnis und klärende kommunikative Schritte
- Durchführen einer moderierten Dialogs im Führungskreis, z. B. im Rahmen der Strategieplanung durch ein Thema, hier: externe Moderation im Strategie Prozess mit Fokus Change Management

Leitsatz 2: Change-Kultur

- Stärken und Verstärken der Rolle der Personalentwicklung als Gestalter einer Lern- und Change-Kultur (→ Primat von „Personalität der Zukunft“, Personalstrategie 2023)
- Qualifizieren von PE, Organisation und Projektleitenden zu Change-Management („Change-Kompetenz“)
- Realisieren einer Schulung
- Schaffen eines neuen Rahmen für Lernende, Lernformate, Lernorten und damit einhergehend Lernmaterialien
- Integrieren verschiedener Lernformate in Projekte und Einsatz eigener Arbeitswerkzeuge
- Sichtbar machen von Vorbildern für Lernen und Experimentieren

Leitsatz 3: Struktur (Koordination, Change-Architektur und interne Kommunikation)

- Festlegen einer Verantwortlichkeit: neue Rolle "Change Managerin und -ler" (auch über den Change Team)
- Schaffen einer zentral verantwortl. fachübergreifenden Kommunikation zum Thema Change Management (Struktur: benötigte Ressourcen)
- Verstärken von Change Agenten bei Projekten (z. B. gemischte Subkomitees aus Bereich, Change-Management), dabei die Rolle der Projektleitung im Change ("Change-Workshop")
- Festlegen eines Koordinations-Konzepts in Form von regelmäßigen Dialog- und Fortschritts- (Diskussion, Settings, verteilbar, Rhythmus, Inhalt) → ggf. 2

* Arbeitsskizzen basieren auf „Change nicht nur im Verteiler“ Change Kompass 24

Handlungsansätze, die sich aus der Analyse je Leitsatz ergeben

2. Change Workbook – Inhouse-Workshop

Change in der Praxisumsetzung: Für jedes Veränderungsvorhaben

Inhalte

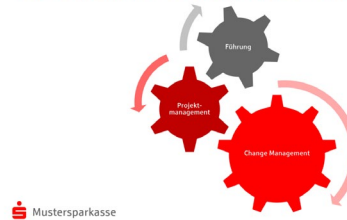
- Herangehensweise
- Analyse der Veränderung
- Ableitung Change Road Map
- Rollen im Change Prozess
- Arbeitsmaterialien
- Moderation

Anwendung:
Projektarbeit
Workshop-Setting

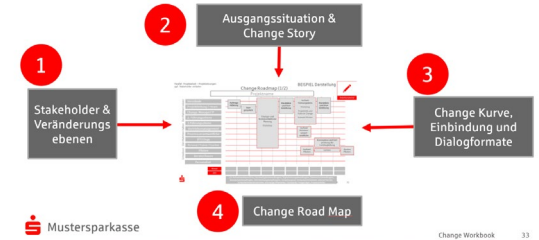
Lassen Sie sich begleiten bei den
Veränderungsmaßnahmen
und / oder
als Muster-Workshop für die Inhouse-
Standards weiterer Veränderungsmaßnahmen.

Durch die Einordnung der
Veränderung für
verschiedene Stakeholder,
die Change Kurve, Formate
der Einbindung, u.a. kann
die individuelle
Change Road Map erstellt
werden.

II. Rollen im Change Prozess



Zusammenführung: Change Road Map



Wer im Change
Prozess, welche Rolle
hat, wird
aufgeschlüsselt und
kann transparent
besprochen werden.

3. Kommunikations-Workshop Inhouse

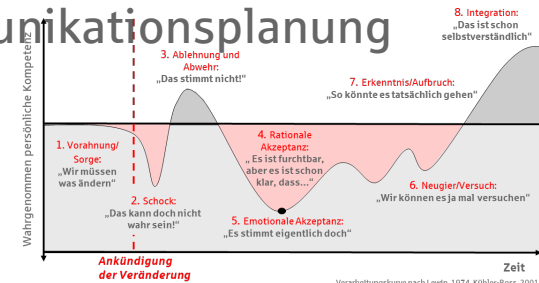
Change-Begleitung Projekt XY

- Strategische Einordnung des Projekts
- Überblick zu Change Management
- Analyse der Ausgangssituation rund um das Projekt xy
 - Rückblick
 - Ist
 - Ausblick
- Vorstellung Projektplan und Entwurf Kommunikationsplanung
- Nächste Schritte
- Abschluss

Begleitende Formate im Rollout

1. Kommunikations-Workshop

- (Gesamt)-Vorstand
- Prozess-Verantwortliche
- z.B. Vertriebsverantwortliche
- z.B. Vertriebsmanagement
- Personalentwicklung
- Kommunikationsverantwortliche



Wir begleiten Ihre Workshops Inhouse mit erfahrenen Trainer/innen

Sprechen Sie uns an, wir
beraten Sie gerne:



Petra Linder
Telefon: 0151 12227912
petra.linder@nosa-online.de

Wir begleiten Sie

bei der Durchführung des **Change Kompass-Workshops**, mit den **Workbook-Workshops** und den ergänzenden **Kommunikations-, Führungs-, Team- und Projekt-Workshops**.

Wir gehen mit Ihren Führungskräften systematisch in einen nachhaltigen Veränderungsprozess für

- **Führung im Vertrieb – Veränderungen im Vertrieb begleiten**
- **Führung im Betrieb – Veränderungen bewirken und begleiten**

In Kooperation mit regionalen Sparkassenakademien bieten wir ab dem 2. Halbjahr weitere Qualifizierungsmaßnahmen zum Change-Kompetenzaufbau für

- **Change Verantwortliche**
- **Change Manager:in**
- **Alle Mitarbeitenden**