



Change Day

Ein Tag, der Ihr Unternehmen
grundlegend verändern wird

Dr. Stefan Knoche



Theorie

Eigener Change Management Ansatz auf Basis der Selbstorganisations- und Chaostheorie von Prof. Dr. Peter Kruse

Beratung

Expertenteam aus 40 Psychologen, Informatikern und Technikern, die Veränderungsprozesse in Unternehmen gestalten und begleiten

Entwicklung

Entwicklung von Tools für Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und Marketing – Basisverfahren nextexpertizer und nextmoderator

Interventionen

Intensive Interventionen mit Gruppen von 10 bis 1000 Personen – Effizienz und Nachhaltigkeit durch Verständnis, Transparenz und Involvierung

Wirksame Interventionen für einen schnellen und grundlegenden Wandel



Theorie

Eigener Change Management Ansatz auf Basis der Selbstorganisations- und Chaostheorie von Prof. Dr. Peter Kruse

Beratung

Expertenteam aus 40 Psychologen, Informatikern und Technikern, die Veränderungsprozesse in Unternehmen gestalten und begleiten

Entwicklung

Entwicklung von Tools für Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und Marketing – Basisverfahren nextexpertizer und nextmoderator

Interventionen

Intensive Interventionen mit Gruppen von 10 bis 1000 Personen – Effizienz und Nachhaltigkeit durch Verständnis, Transparenz und Involvierung

Wirksame Interventionen für einen schnellen und grundlegenden Wandel

Drei Interventionen



Verständnis

Impulsvortrag



Transparenz

next**expertizer**



Involvierung

next**moderator**

Drei Interventionen



Verständnis

Impulsvortrag



Transparenz



Involvierung

Megatrend

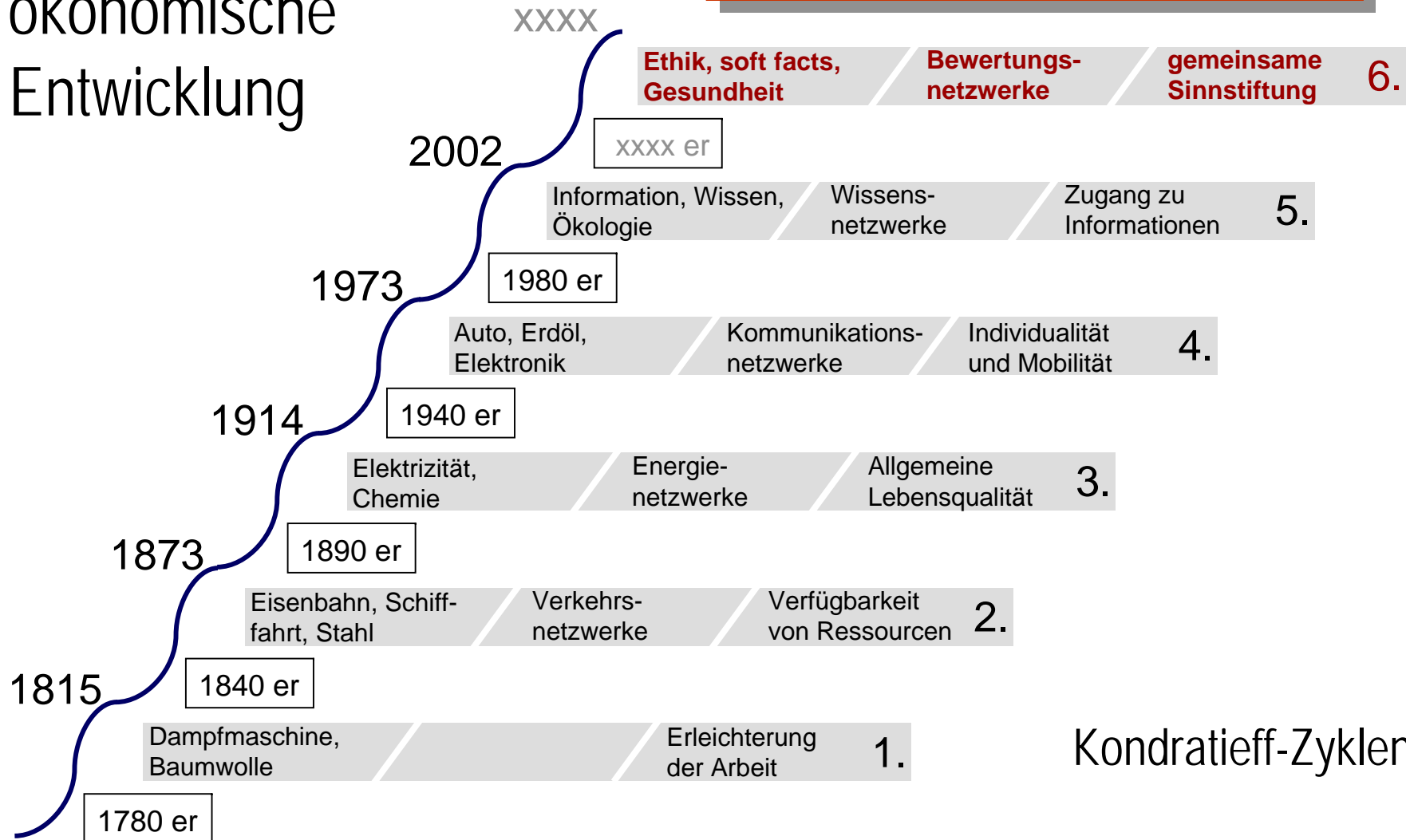
Gesundheit

„Gesundheit ist der Megamarkt der Zukunft. Alle Bereiche der Wirtschaft werden mit diesem Thema noch enger verbunden sein. Damit rückt erstmals der Mensch in das Zentrum des Wirtschaftsgeschehens!“

Leo A. Nefiodow

Makro- ökonomische Entwicklung

Marke, Identität, Sinnstiftung



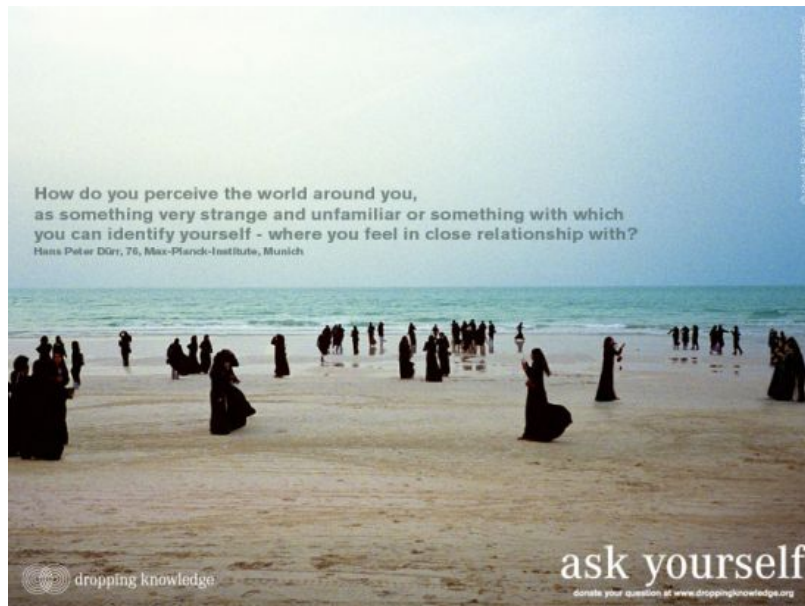
Kondratieff-Zyklen



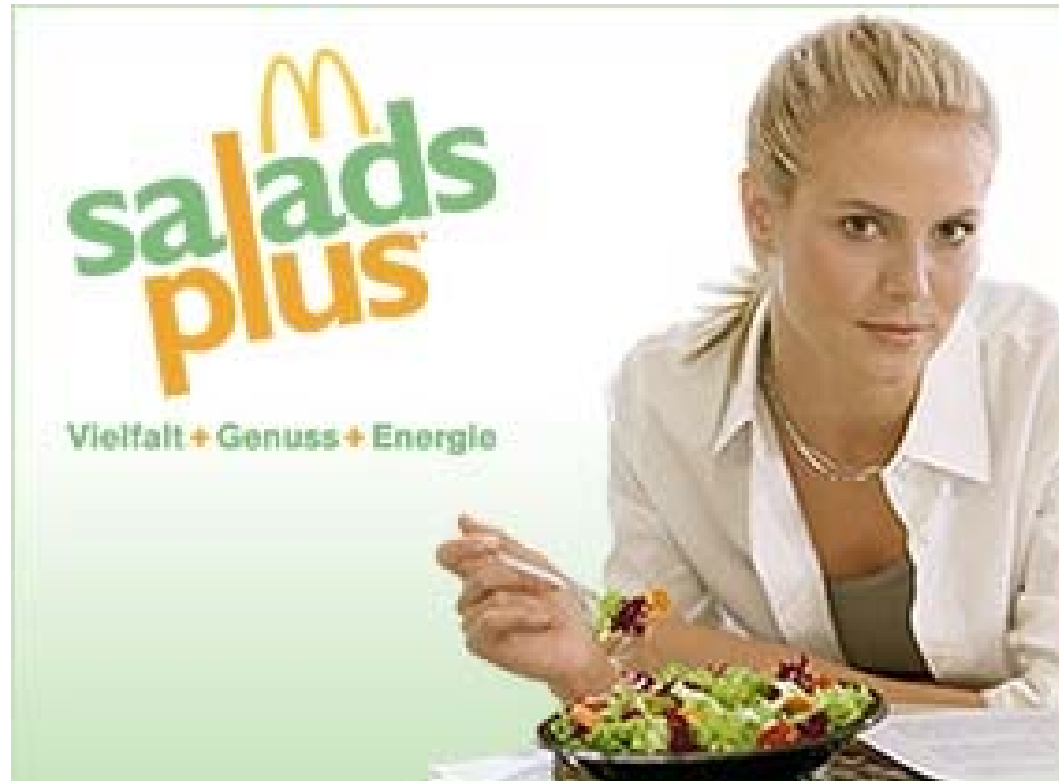
Life Of Health And Sustainability

der Wachstumsmarkt der moralischen Hedonisten

Geschätzt in USA 30% der Konsumenten
Natur- und Outdoor –Urlauber genauso
wie Kunden von Bio-Supermärkten



USA: 228.9 Milliarden Marktvolumen
USA: 50 Millionen Erwachsene
USA: 2281 Unternehmen



Von Fast Food zum Balanced Lifestyle
2005

27.11.2006 - Bionade fährt Bahn

Seit dem 1. Oktober diesen Jahres setzt die Deutsche Bahn auf ein neues Konzept in ihren 380 ICE Board-Restaurants. Getreu dem Motto „Langsames Genießen“ soll aus dem schnellen Snack im Bistro eine perfekte Pause mit hochwertigem Essen werden. Und mit an Board ist das Kult-Getränk Bionade.

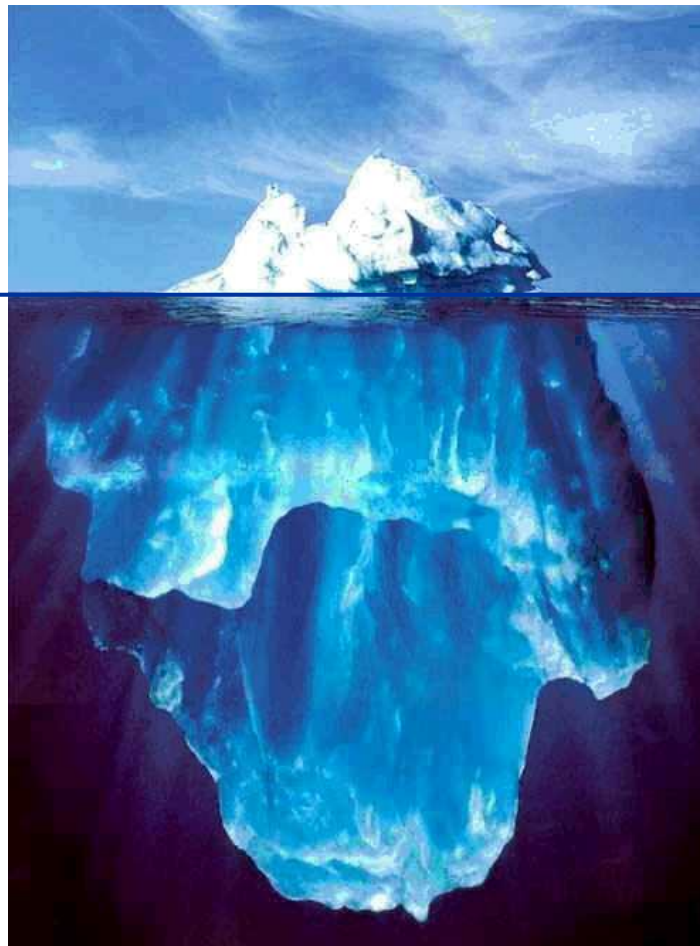



Alkoholfreies Erfrischungsgetränk für Wellness und Fitness,
das als einziges weltweit rein biologisch hergestellt wird.

1.

Drei Missverständnisse zum Thema Kultur: 1. Kulturentwicklung ist kein „Sahnehäubchen“, sondern ein zentraler Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Organisation
Hard Facts
Explizit



Strategie
Struktur
Prozess

Kultur
Implizit
Soft Facts

Vision
Werte
Normen

Das größte
Erfolgspotential
und der höchste
Kopierschutz
liegt in den
weichen Faktoren

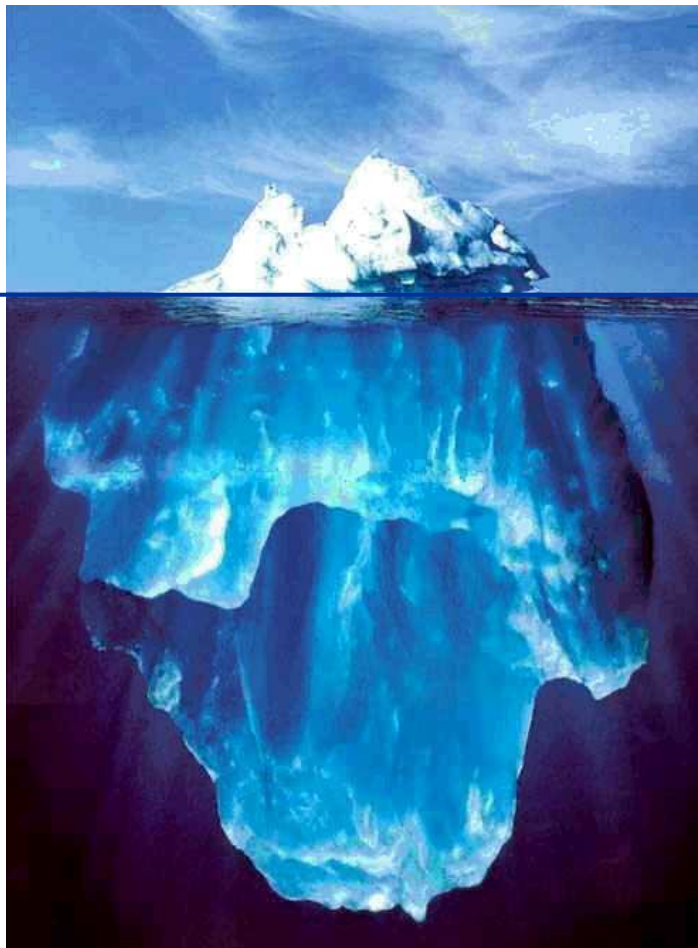
Klima
Gefühle
Motivation
Einstellungen
Glaubenssätze
Verdeckte Regeln

2.

Drei Missverständnisse zum Thema Kultur: 2. Kulturentwicklung ist keine Überzeugungsarbeit, sondern ein Prozess indirekter Werteverankerung.

Werte-
verankerung

Man kann Werte nicht darüber implementieren, dass man sie formuliert und anschließend kommuniziert.



Werte-
verankerung

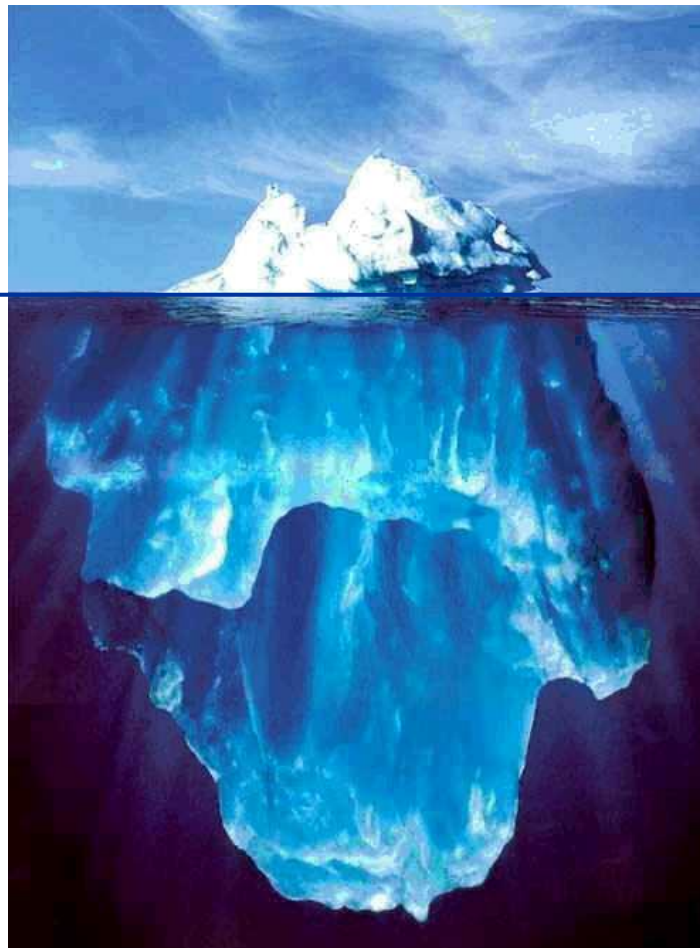
Menschliches Handeln ist nur bedingt rational gesteuert. Die Entscheidungen laufen unbewusst

3.

Drei Missverständnisse zum Thema Kultur: 3. Kulturentwicklung ist keine „Führungsveranstaltung“, sondern gemeinschaftliches Handeln im Alltag.

Kultur-
entwicklung

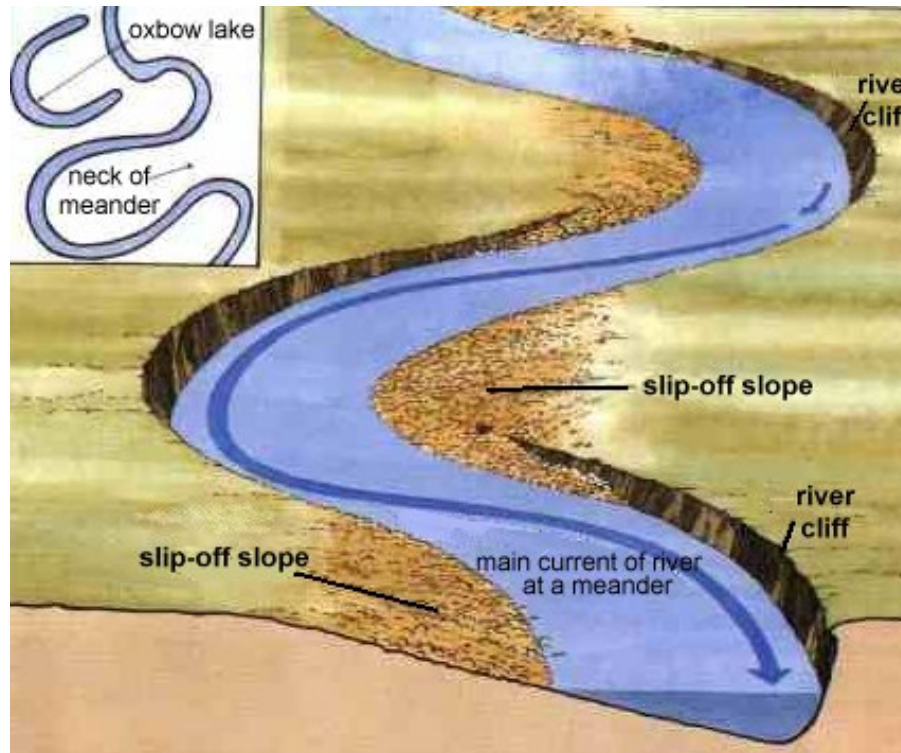
Kultur entsteht nur dann, wenn gleiche Werte in der Lerngeschichte vieler Menschen verankert sind.



Kultur-
entwicklung

Kultur ist kein Projekt, das durch gezieltes Management zum Erfolg geführt werden kann

- Kulturentwicklung ist wie das Meandern eines Flusses. Kultur wächst über Selbstverstärkung in einem kreischausalen Selbstorganisationsprozess.



- Die Bewegung der einzelnen Wassermoleküle formt das Flussbett und die Form des Bettes bestimmt die Bewegung der einzelnen Wassermoleküle.

Organisationsentwicklung

zunehmende Komplexität und Dynamik

Netzwerk-
intelligenz

Team-
intelligenz

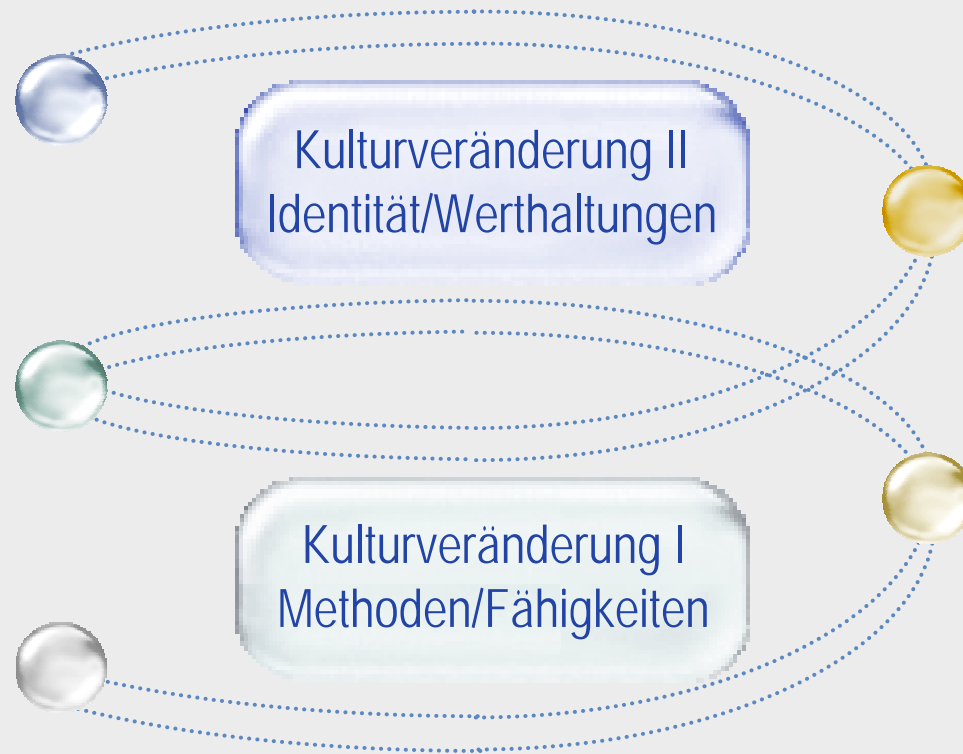
Einzel-
intelligenz

Kulturveränderung II
Identität/Werthaltungen

Kulturveränderung I
Methoden/Fähigkeiten

lernende
Organisation

transparente
Organisation



Drei Interventionen



Verständnis

Impulsvortrag



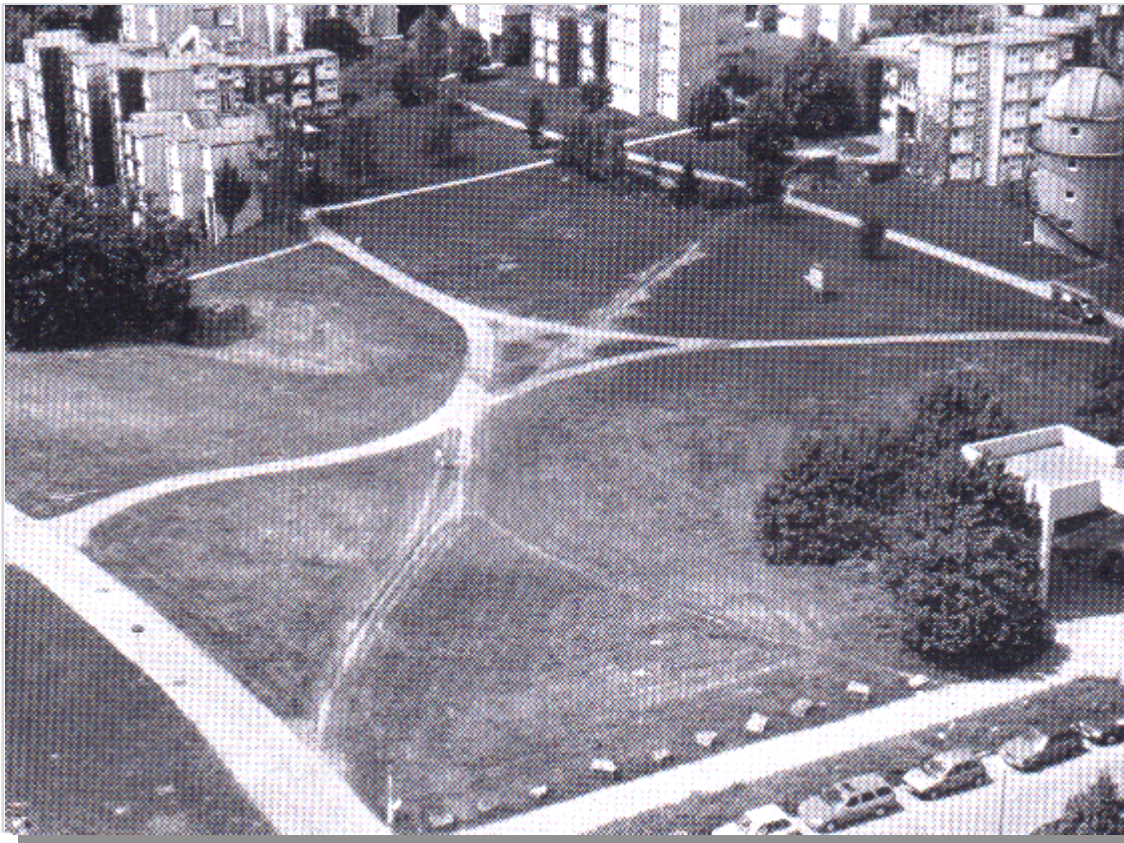
Transparenz



Involvierung



Die Intuition vieler Menschen erzeugt eine überindividuelle Erkenntnisebene, bei der das Ganze mehr ist als die Summe der Teile (Schwarmintelligenz).



Das beste Instrument zur Analyse komplexer Sachverhalte ist das menschliche Gehirn.

Wer die intuitiven Entscheidungen vieler Menschen auswertet, kann sich eine Menge „Schotter“ sparen.

- Fast alle handlungssteuernde Entscheidungen des Menschen werden im limbischen System auf der Basis angeborener und erlernter emotionaler Bewertungen getroffen.



Großhirnrinde (Cortex) als Berater

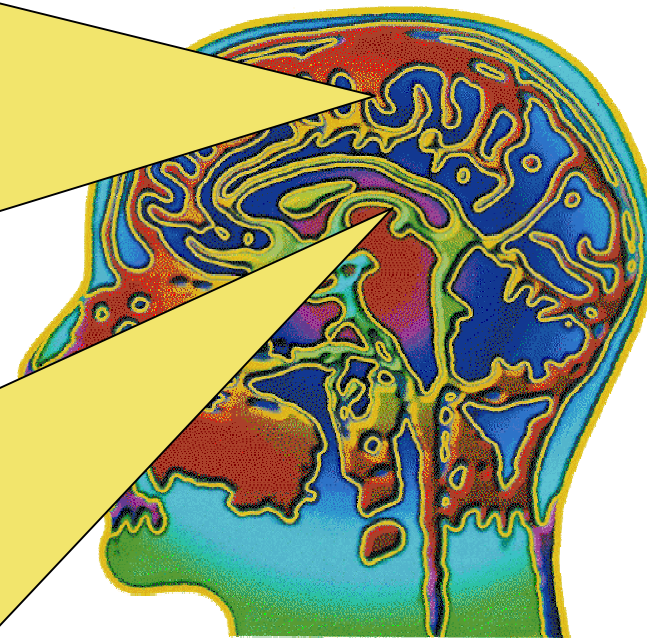
schnelles und explizites
Lernen und Umlernen
(detailliert, instabil)

rational und bewusst

Limbisches System als Entscheider

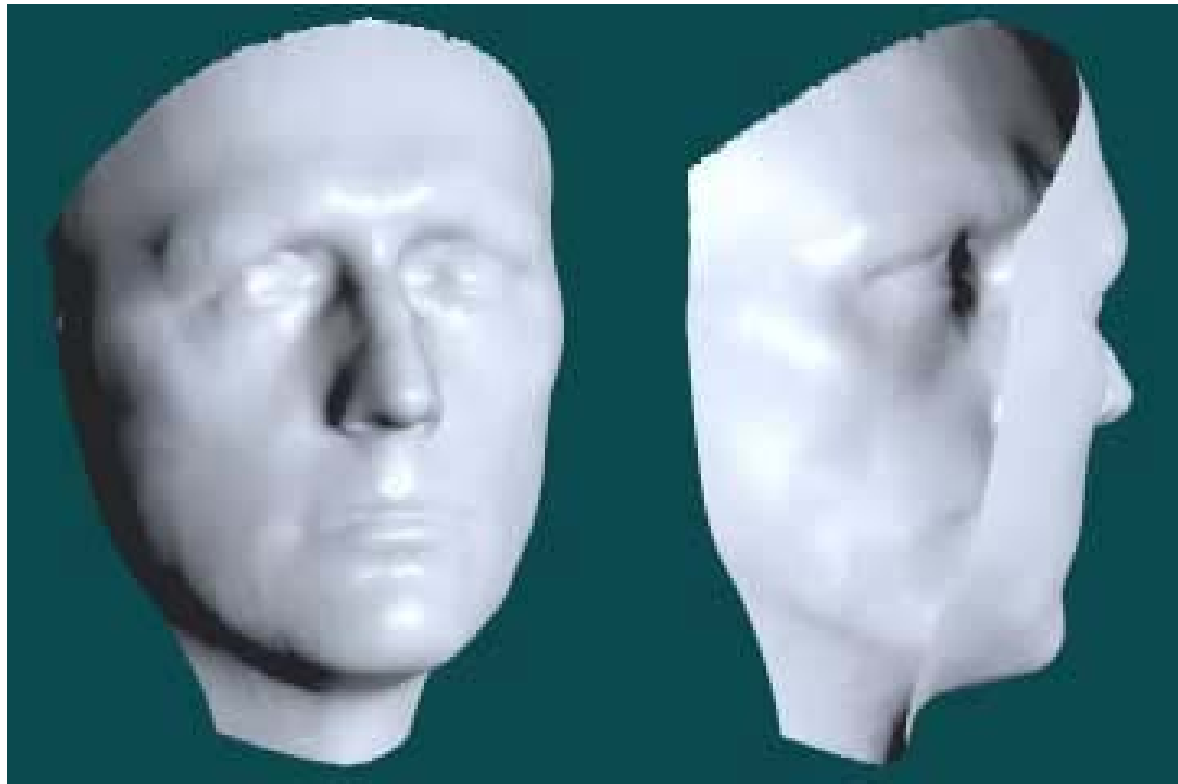
langsames und implizites
Lernen und Umlernen
(ganzheitlich, stabil)

intuitiv und unbewusst



- Bewertungen, die über die Lerngeschichte im limbischen System verankert worden sind, bestimmen weitgehend unbewusst unser Wahrnehmen, Denken und Handeln.

Wie kann man die Macht der limbischen Bewertungen erlebbar machen?



Rotating-mask-illusion

Institut für biologische Kybernetik



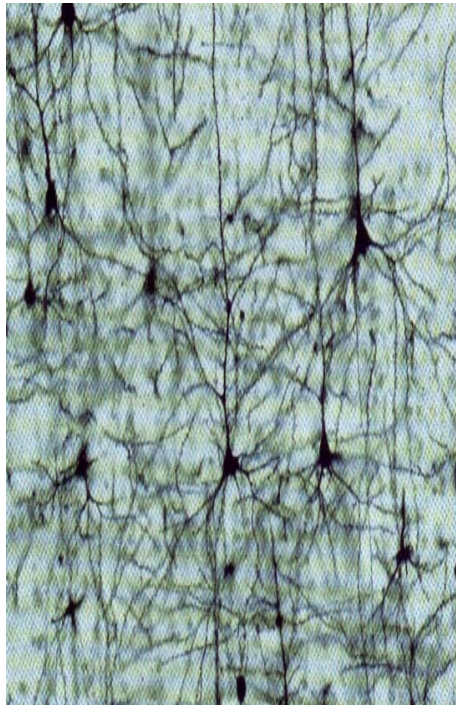
Max-Planck
Gesellschaft





Eine Messung der limbischen Bewertungskriterien ist nur möglich, wenn neue Wege beschritten werden. „Limbic Scan“ ist ein Methodenproblem.

bewertendes Netzwerk

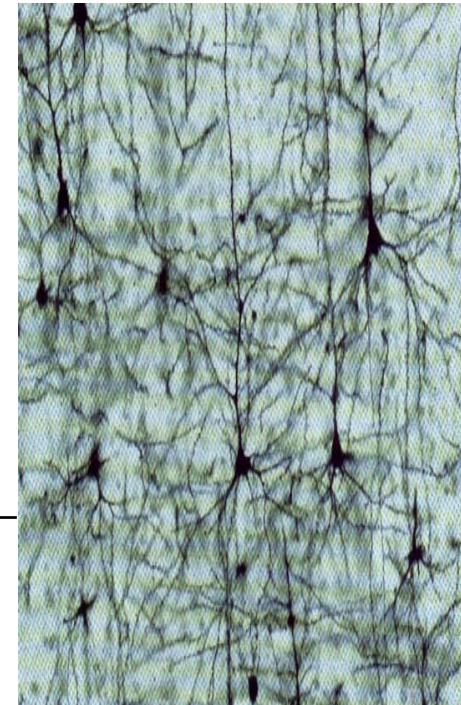


Kommunikation ist
Resonanzbildung
zwischen
Bewertungs-
systemen



„...und täglich grüsst
das Murmeltier“

bewertendes Netzwerk



Neurophysiologische Messverfahren sind viel zu aufwendig. Fragebögen und Interviewtechniken unterliegen beim Limbic Scan einem dreifachen Methodendilemma:

1 Dilemma der Irrationalität

Der Gegenstand der Messung entzieht sich aufgrund der Verankerung im limbischen System weitgehend dem bewussten Erleben und damit dem direkten Zugriff durch die Auskunft gebenden Personen. Was ist wirklich wichtig?

2

3

 Neurophysiologische Messverfahren sind viel zu aufwendig. Fragebögen und Interviewtechniken unterliegen beim Limbic Scan einem dreifachen Methodendilemma:

 **Dilemma der Irrationalität**

Der Gegenstand der Messung entzieht sich aufgrund der Verankerung im limbischen System weitgehend dem bewussten Erleben und damit dem direkten Zugriff durch die Auskunft gebenden Personen. Was ist wirklich wichtig?

 **Dilemma der Ambiguität**

Die natürliche Mehrdeutigkeit und Kontextabhängigkeit sprachlicher Äußerungen macht die Interaktion zwischen Fragesteller und Auskunftsperson zu einem Akt gegenseitiger Interpretation von Absicht und Inhalt. Was ist tatsächlich verstanden?



- Sprache ist immer mehrdeutig. Sprachverstehen ist gebunden an den Kontext, in dem Worte stehen. Vorgegebene Antwortdimensionen sind immer problematisch.



 Neurophysiologische Messverfahren sind viel zu aufwendig. Fragebögen und Interviewtechniken unterliegen beim Limbic Scan einem dreifachen Methodendilemma:

Dilemma der Irrationalität

Der Gegenstand der Messung entzieht sich aufgrund der Verankerung im limbischen System weitgehend dem bewussten Erleben und damit dem direkten Zugriff durch die Auskunft gebenden Personen. Was ist wirklich wichtig?

Dilemma der Ambiguität

Die natürliche Mehrdeutigkeit und Kontextabhängigkeit sprachlicher Äußerungen macht die Interaktion zwischen Fragesteller und Auskunftsperson zu einem Akt gegenseitiger Interpretation von Absicht und Inhalt. Was ist tatsächlich verstanden?

Dilemma der Konstruktivität

Die individuelle Wirklichkeitswahrnehmung einer Auskunft gebenden Person ist immer Ergebnis ihrer gesamten Lerngeschichte und daher nur über eine zusammenhängende Interpretation vieler Aspekte nachvollziehbar. Was ist eigentlich genau gemeint?

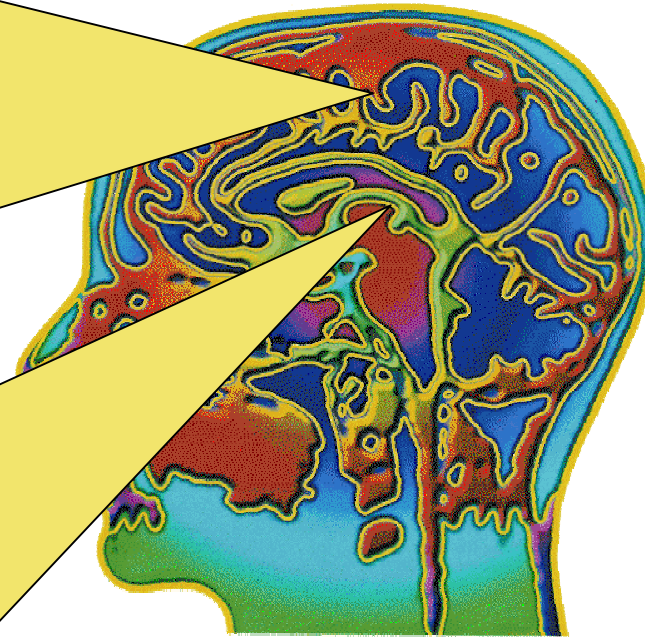
- Ein Verfahren mit dem praxisnah Bewertungssysteme erfasst werden können, muss eigentlich die Vorteile von Fragebögen und Interviews in sich vereinen (Limbic Scan).

Großhirnrinde

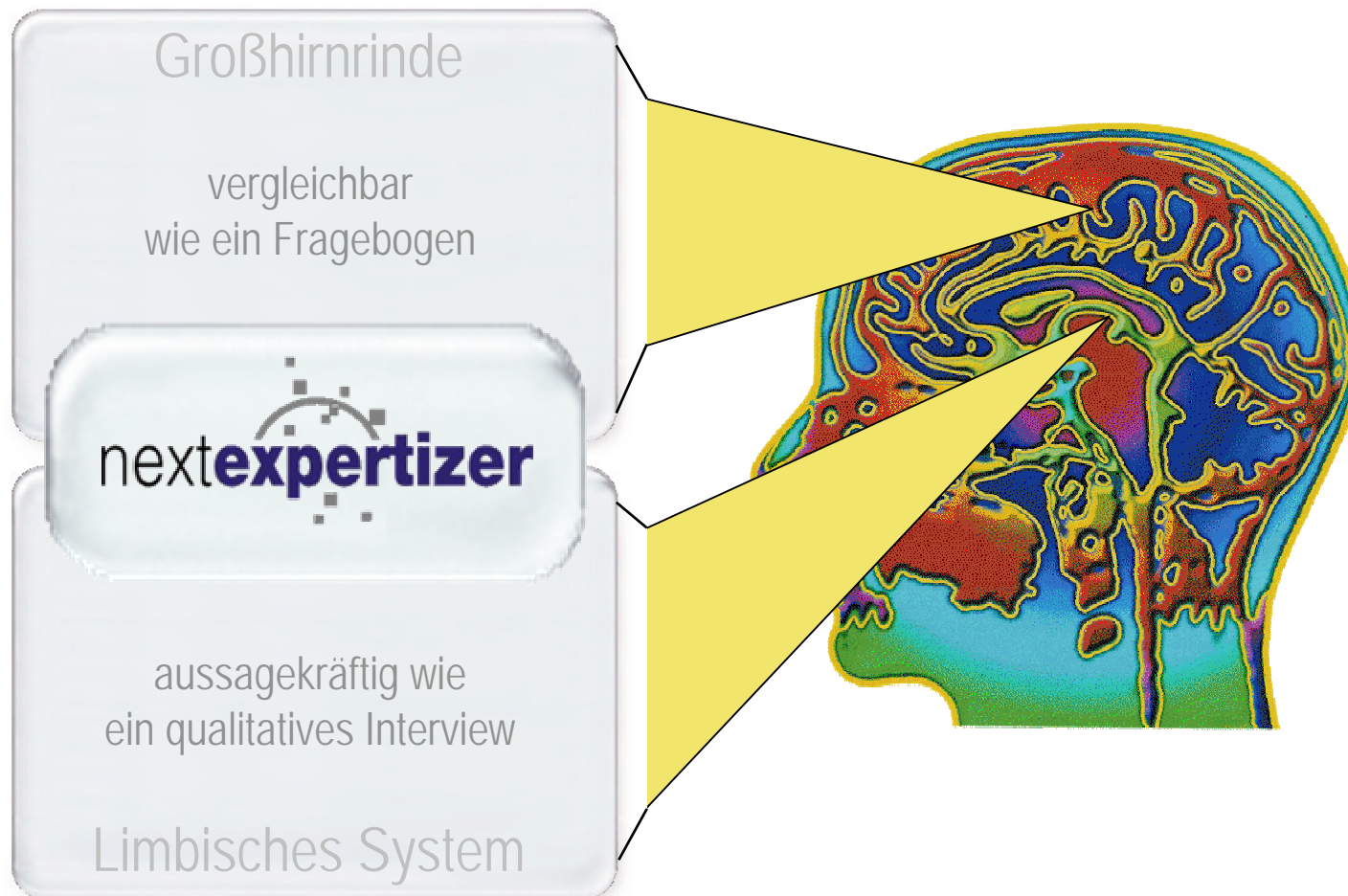
Fragebögen erreichen primär die bewussten Anteile, sind aber in ihren Ergebnissen hervorragend vergleichbar (Vorgaben schränken ein).

Qualitative Interviews können auch intuitive und emotionale Aspekte abbilden, führen aber nur bedingt zu vergleichbaren Ergebnissen.

Limbisches System



- Ein Verfahren mit dem praxisnah Bewertungssysteme erfasst werden können, muss eigentlich die Vorteile von Fragebögen und Interviews in sich vereinen (Limbic Scan).



- Beim Interviewverfahren nextexpertizer werden keine Begriffsdimensionen vorgegeben. Die Auskunftsperson nutzt ihre eigene Welt von Konstrukten.

Vergleichen

Zu Beginn des Befragungsrituals werden jeweils zwei Vergleichselemente vorgegeben und von als eher ähnlich oder eher verschieden eingestuft.

Beschreiben

Nach dem Vergleich wird von der Person mit eigenen Worten beschrieben worin die Ähnlichkeit oder der Unterschied besteht.

Bewerten

Im dritten Schritt werden dann alle anderen Vergleichselemente schnell anhand der Beschreibung bewertet.



Vergleichen

Weiter

Zurück

Paar

Spezial

Beenden



nextexpertizer

12:16

Experte 'XXX, Vorstand 1[42]' im Zeitbereich 'Zeitpunkt 1' im Projekt 'Kulturanalyse'

Sind

Unternehmen morgen

und

Firmenvision

eher ähnlich oder eher verschieden ?

Ähnlich

Verschieden



Im ersten Interviewschritt werden jeweils zwei Elemente miteinander verglichen. Der Interviewte kann die Elemente für ähnlich oder für unterschiedlich befinden.



Benennen

nextexpertizer 12:16

Experte 'XXX, Vorstand 1[42]' im Zeitbereich 'Zeitpunkt 1' im Projekt 'Kulturanalyse'

Was kennzeichnet

Unternehmen morgen

teilweise zu behäbig

im Gegensatz zu

Firmenvision

flexibler Dienstleister

Buttons: Weiter, Zurück, Spezial, Beenden

Calendar icon



Im zweiten Interviewschritt benennt der Interviewte den Unterschied oder ggf. die Ähnlichkeit der Vergleichselemente mit einem Gegensatzpaar in seinen eigenen Begriffen.



Bewerten

Weiter

Zurück

Spezial

Beenden

Was ist die beste Beschreibung für
Unternehmen aus Kundensicht

mehr

teilweise zu behäbig

dazwischen

beides

weder noch

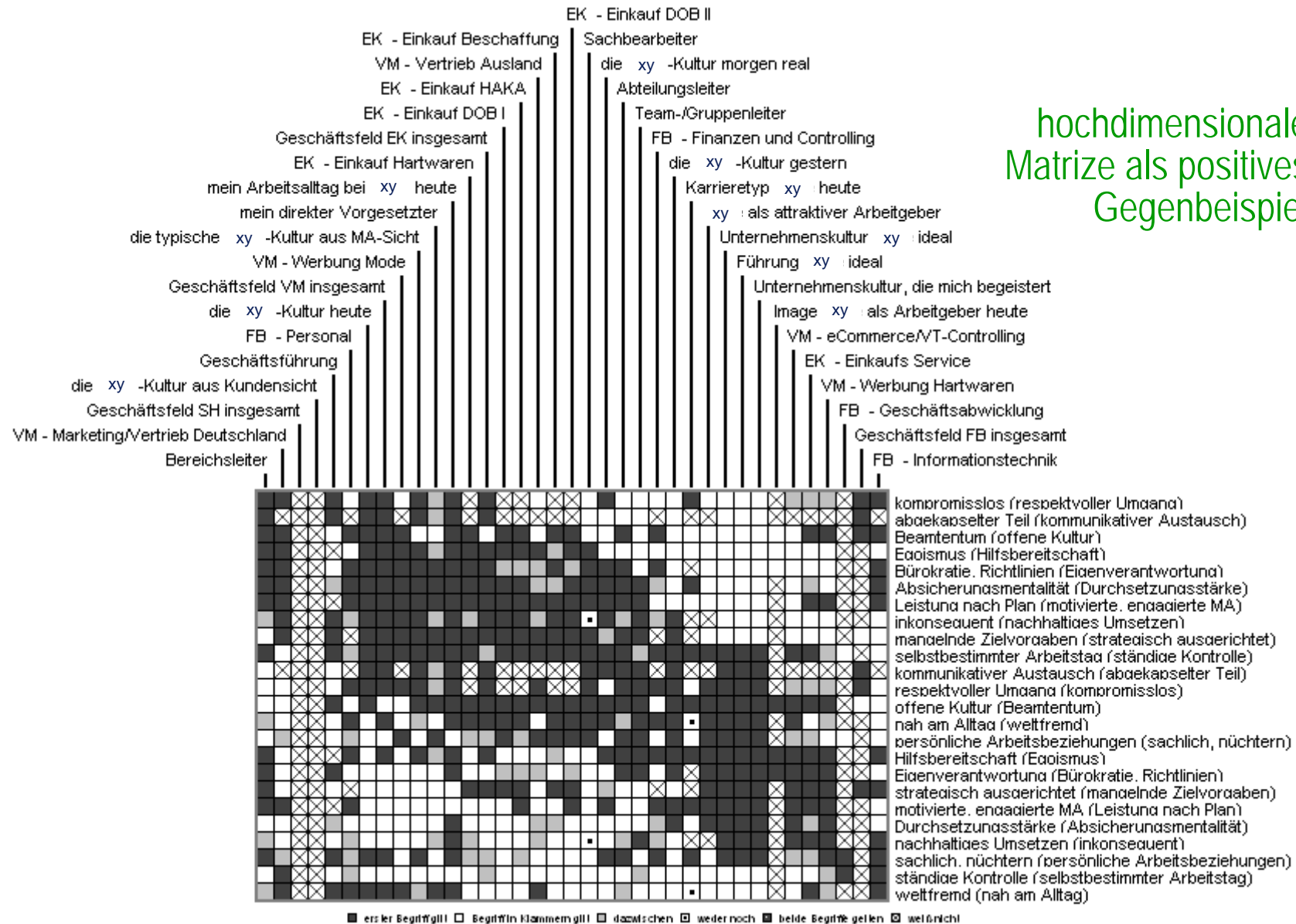
mehr

flexibler Dienstleister



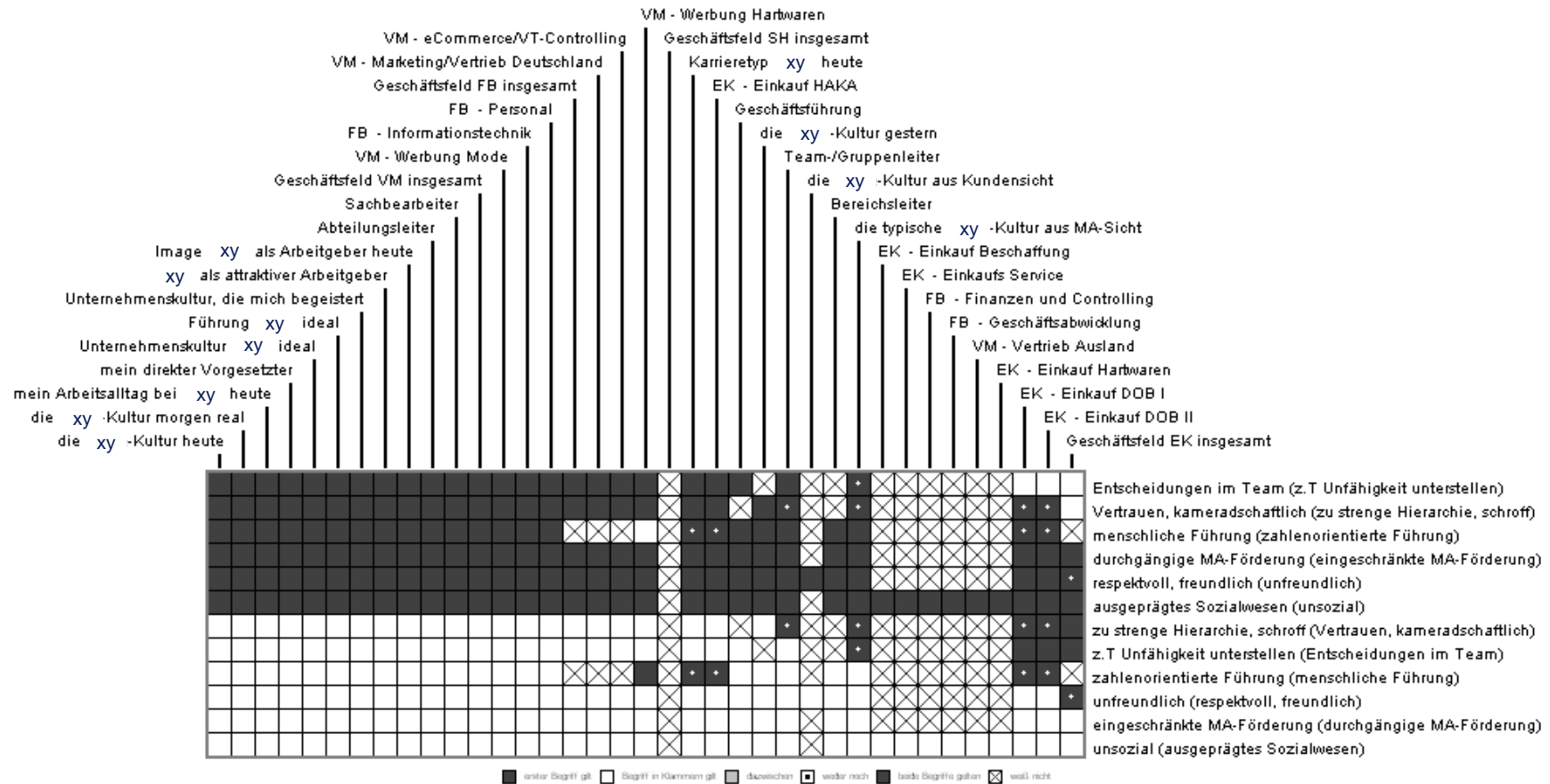
Im dritten Interviewschritt ordnet der Interviewte die anderen Vergleichselemente den Begriffen zu.

hochdimensionale
Matrize als positives
Gegenbeispiel



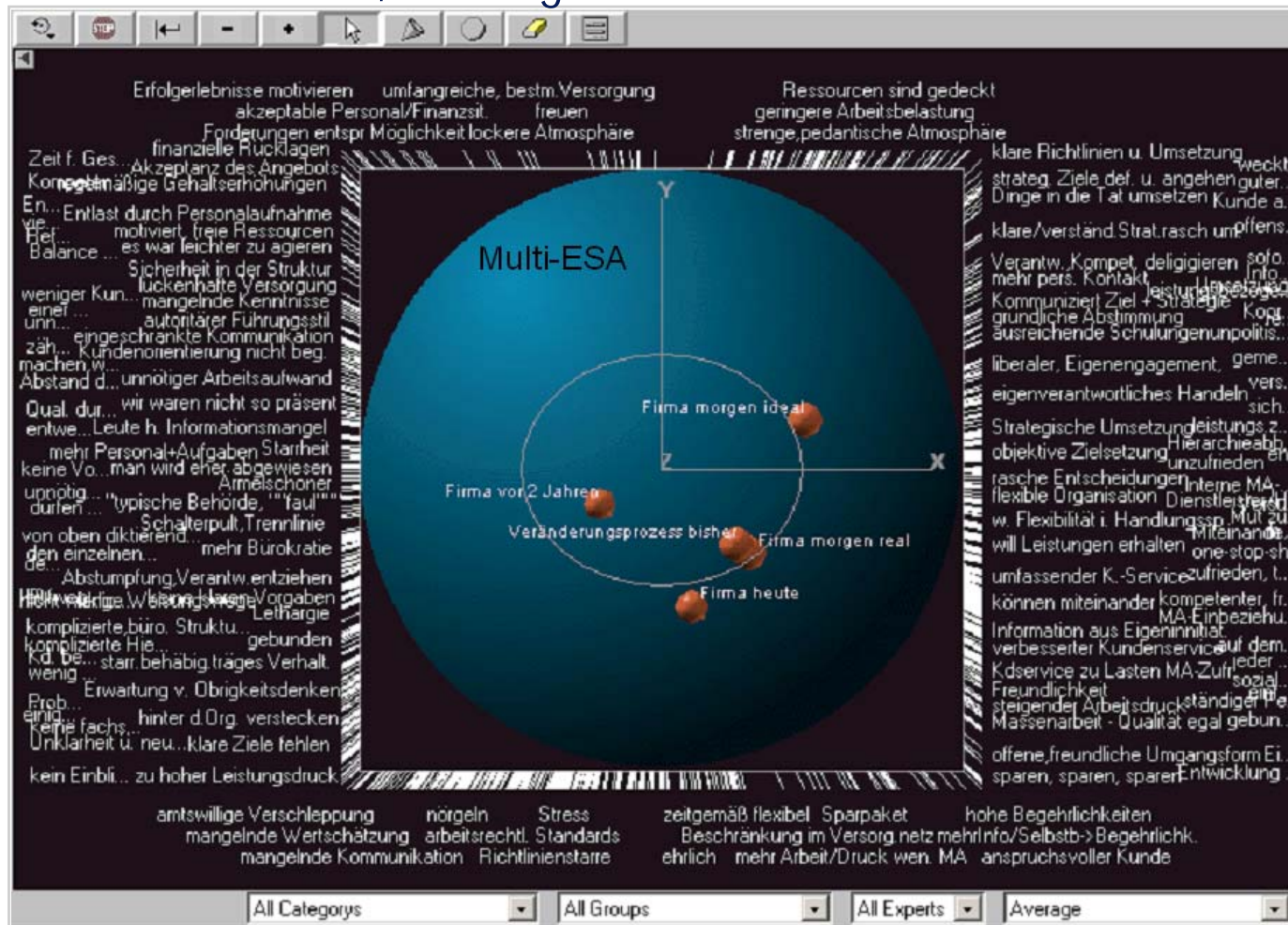


Die einzige Möglichkeit, bei einer nextexpertizer-Befragung absichtsvoll ein Bild zu erzeugen, ist es ein Schwarz-weiß-Bewertungsmuster zu erzeugen.





Die Matrix wird anschließend in einen mehrdimensionalen Bedeutungsraum transformiert, der es gestattet viele Einzelinterviews zusammen zu fassen.



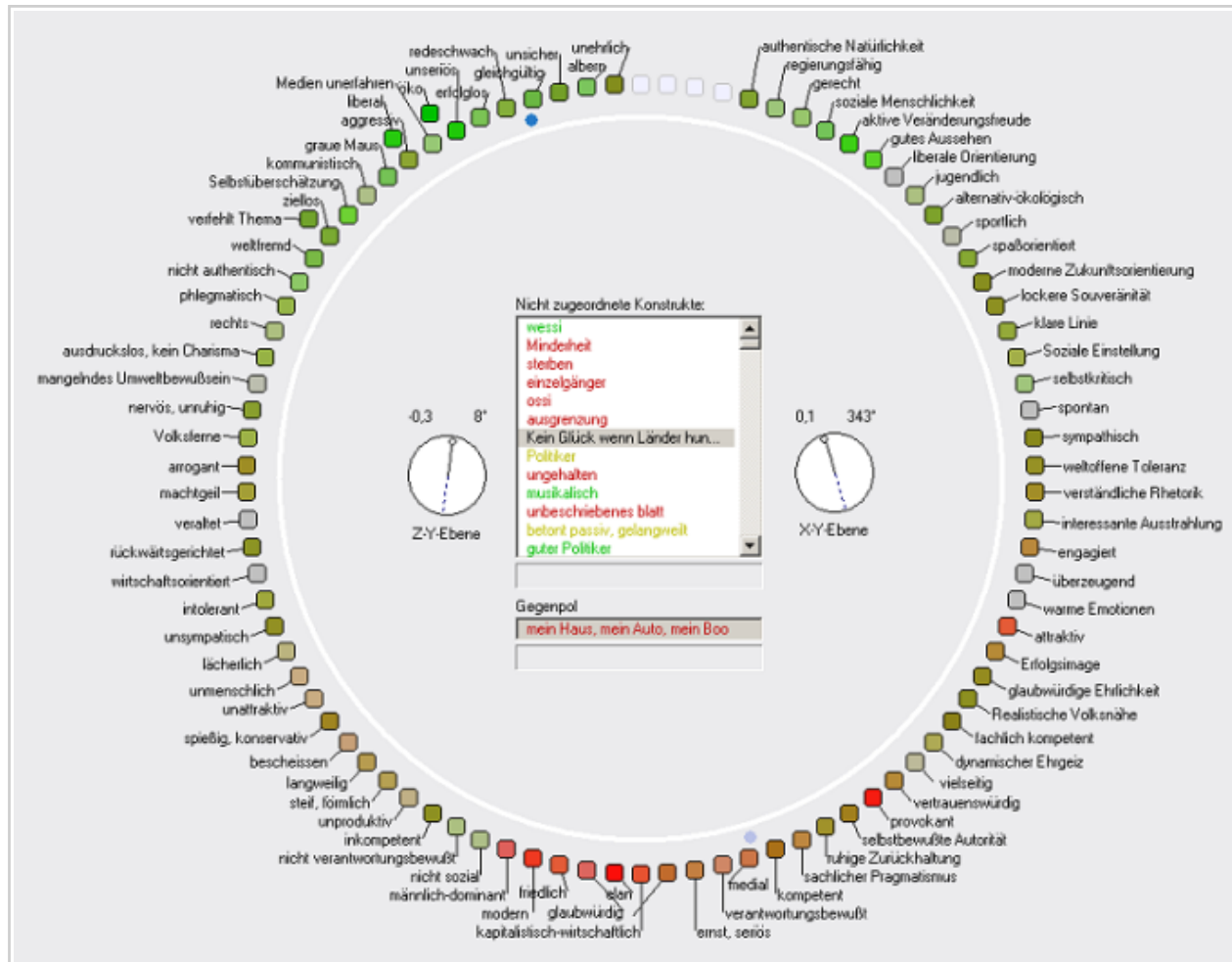
Multi-Esa

Die Einzel-
ergebnisse
werden
solange
miteinander
verrechnet
bis eine
optimale
Musterbildung
erreicht ist.

(ESA)
Eigenstruktur
Analyse



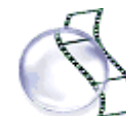
Die von den Auskunftspersonen erzeugten Originalbeschreibungen werden in der Folge inhaltsanalytisch zu bedeutsamen Basisdimensionen verdichtet.



Clustering

mathematisch
gestützt nach

Wort-
verwendungs-
ähnlichkeit.



Unternehmen X heute

- stabilisierende Handlungskontinuität
- für das Wesentliche genug Zeit haben
- Vertrauenskultur durch Involvierung
- investieren in die Grundlagenforschung
- sozial zentrierte Unternehmenspolitik
- ungeprüfte Ressourcenvergeudung
- nur regionale Standortperspektive
- demotivierter Dienst nach Vorschrift
- Einsatz veralteter Standardtechniken
- starrs Festhalten am Status Quo
- uneindeutige strategische Zielsetzung
- unverantwortliche Risiken eingehen
- sich stark abschottende Silomentalität
- unengagiert technische Führung
- taktischer Umgang mit Information**
- nur eigene Bedürfnisbefriedigung
- autoritär direktives Hineinregieren
- unklar definierte Zuständigkeiten
- absichernd zögerliches Entscheiden
- konzeptloser Rationalisierungsdruck
- deutlich zu viele Führungsebenen
- bürokratische Selbstbeschäftigung
- kaum eigene Forschungsaktivitäten
- risikoscheu reaktiver Opportunismus
- kaum attraktive Karriereperspektiven
- hektisch unkoordinierter Aktionismus
- stark kontrollierende Detailvorgaben
- komplizierte Verwaltungsstruktur
- kurzsichtige Kennzahlendominanz

taktischer Umgang mit Information
 1,4 %
 „Wissen ist Macht“
 „Infos zurückhalten“
 „Infos kommen zu spät“
 „bewusst falsch darstellen“
 „kriegst du einfach nichts raus“
 „alles aus der Nase ziehen müssen“
 „wichtige Dinge absichtlich zurückhalten“

partnerschaftliche Zusammenarbeit
 3,5 %
 „gemeinsam“
 „alle echt einbinden“
 „konstruktiv unterstützen“
 „kooperativer Führungsstil“
 „keiner spielt die erste Geige“
 „mitbekommen was der andere tut“
 „sich im Tun gut aufeinander abstimmen“

- Komplexität reduzierende Werkzeuge
- individualisierter Leistungsvergleich
- attraktiv durch Personalentwicklung
- reaktionsschnelle Entscheidungen
- zukunftsorientiertes Unternehmertum
- weitreichende Eigenverantwortung
- lernbereit über kritisches Feedback
- ganzheitliche Optimierungsprozesse
- zukunftsfähiges Optimierungsniveau
- als global vernetztes System handeln
- überzeugend motivierende Führung
- aktive Veränderungsbereitschaft
- partnerschaftliche Zusammenarbeit**
- selbstbewusste Entscheidungsstärke
- standardisierter Leistungsvergleich
- transparente Organisationsstruktur
- eindeutige strategische Ausrichtung
- offene und direkte Kommunikation
- global in Business Units organisiert
- kompetente und motivierte Mitarbeiter
- marktnahe Technologieführerschaft
- anwendungsorientierte Innovationen
- Sicherheits- und Umweltbewusstsein
- andauernder Verbesserungsprozess
- primär fokussiert auf Profitabilität
- ausgerichtet auf Commodity-Geschäft
- Sollerfüllung durch Personalreduktion
- schneller Erfolg durch Kostensenkung
- viel zu hoher administrativer Aufwand

abgehoben distanziertes Desinteresse

Stabilität durch Kontinuität
Konzentration auf das Wesentliche

Vertrauen durch Involvierung

Einsatz moderner Werkzeuge

individuelle Leistungskontrolle
attraktive Personalentwicklung
reaktionsschnell entscheiden
ausgeprägtes Unternehmertum

Verschwendung von Ressourcen
Einsatz überholter Technologie
Unklare strategische Ausrichtung
überhöhte Risikobereitschaft
eingeschränkter Standortfokus
nur Dienst nach Vorschrift

Information als Herrschaftswissen
destruktive Blockadehaltung
unabgestimmtes Hineinregieren

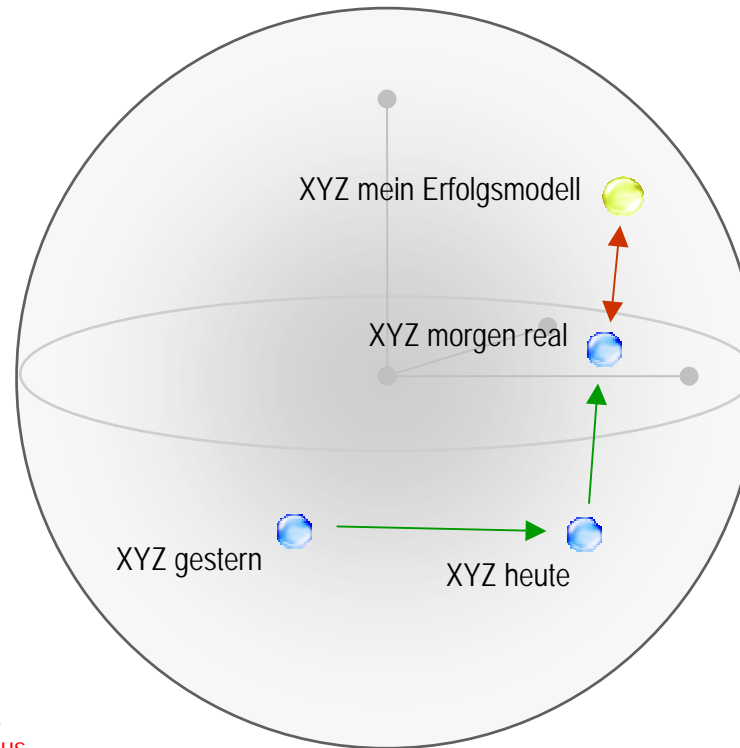
bürokratische Verwaltung
hektischer Rationalisierungsdruck
ineffektive Führungsstruktur
risikoscheuer Opportunismus
unkoordinierter Aktionismus
nur Kennzahlen getrieben

kaum Karriereperspektiven
komplizierte Verwaltung
distanziertes Desinteresse
Kontrolle durch Detailvorgaben
hoher administrativer Aufwand

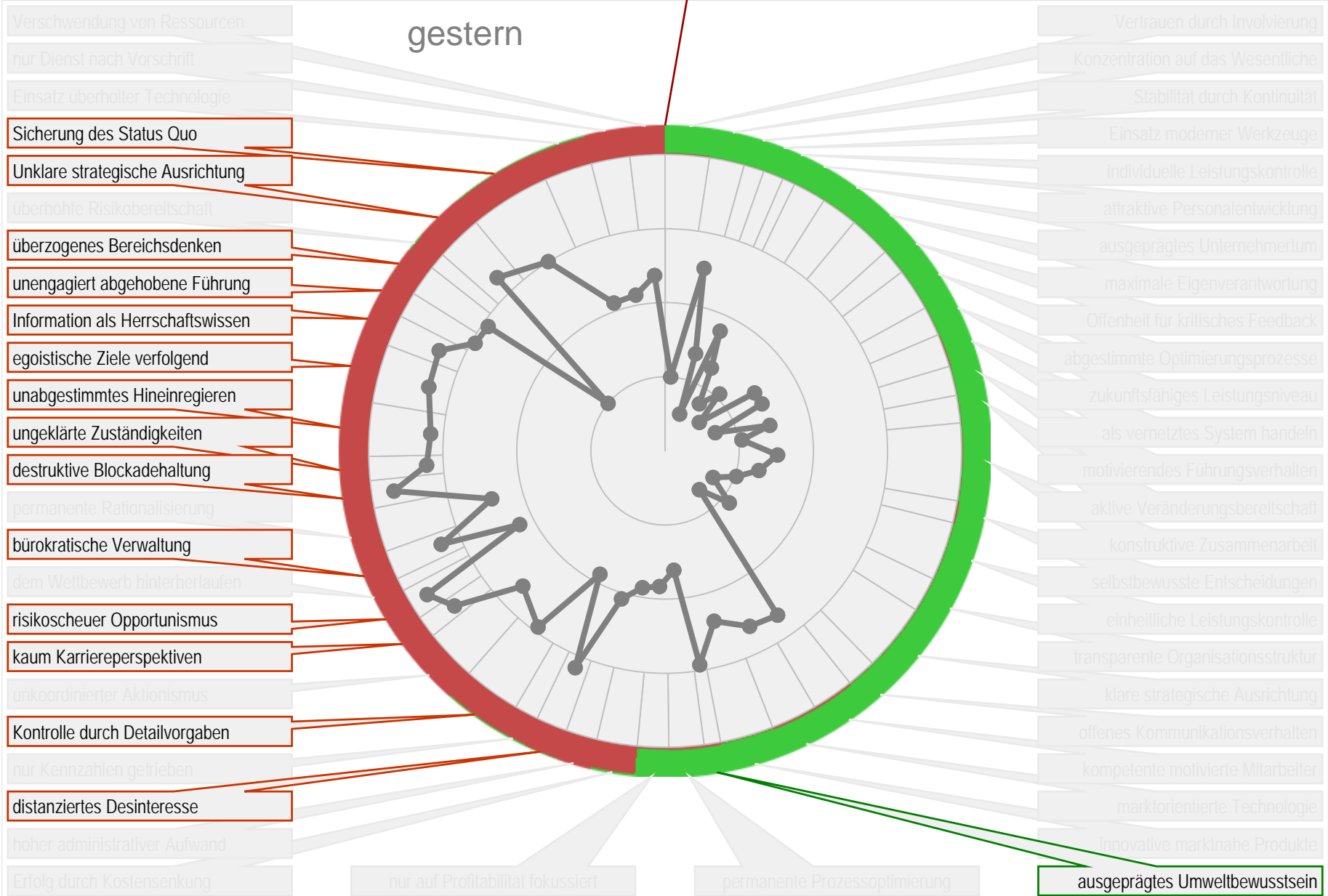
Erfolg durch Kostensenkung

maximale Eigenverantwortung
Offenheit für kritisches Feedback
abgestimmte Optimierungsprozesse

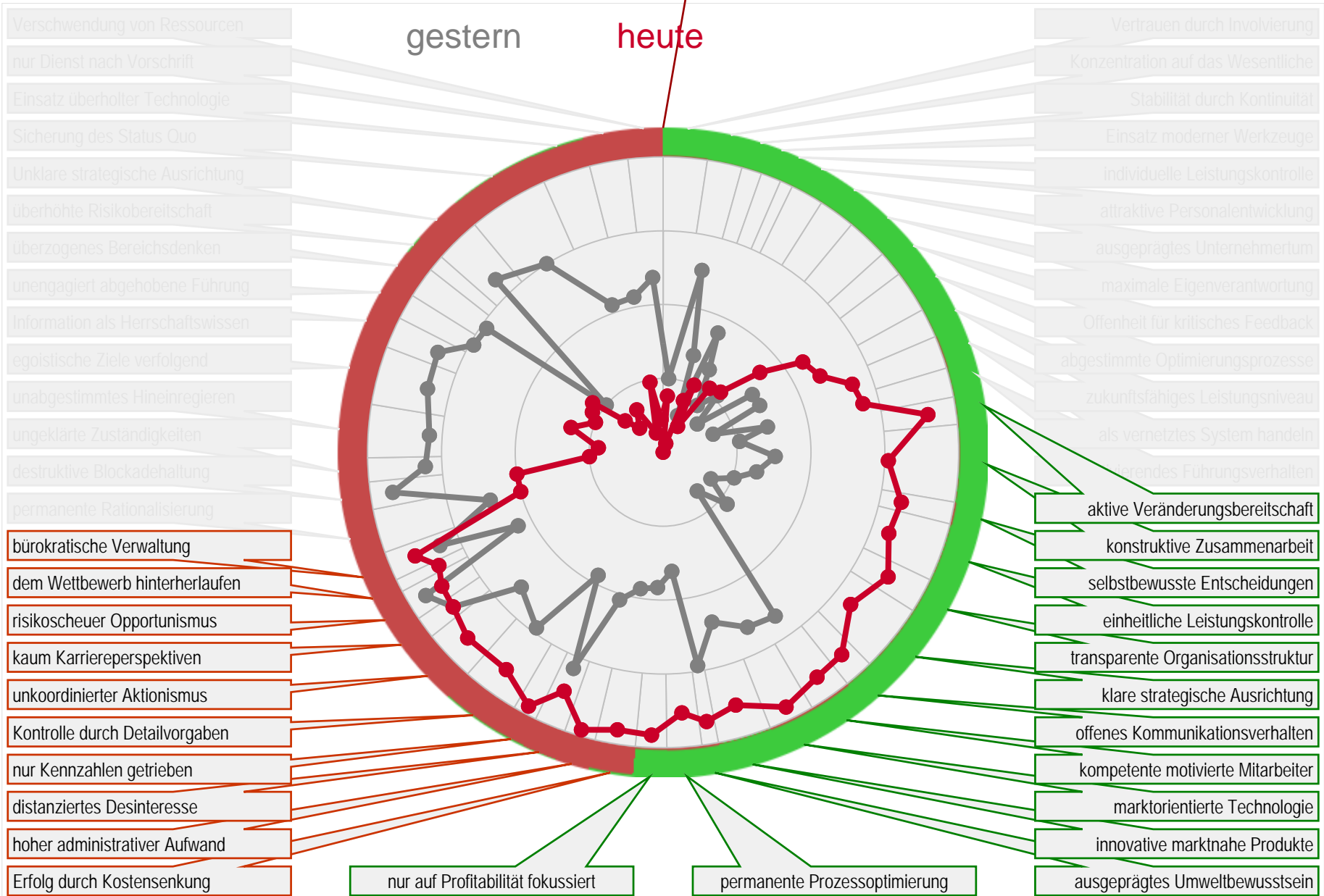
zukunftsfähiges Leistungsniveau
global vernetztes Systemverhalten
motivierendes Führungsverhalten
aktive Veränderungsbereitschaft
konstruktive Zusammenarbeit
selbstbewusste Entscheidungen
einheitliche Leistungskontrolle
transparente Organisationsstruktur
klare strategische Ausrichtung
offenes Kommunikationsverhalten
kompetente motivierte Mitarbeiter
global ausgerichtete Struktur
marktorientierte Technologie
innovative marktnahe Produkte
ausgeprägtes Umweltbewusstsein
permanente Prozessoptimierung
nur auf Profitabilität fokussiert



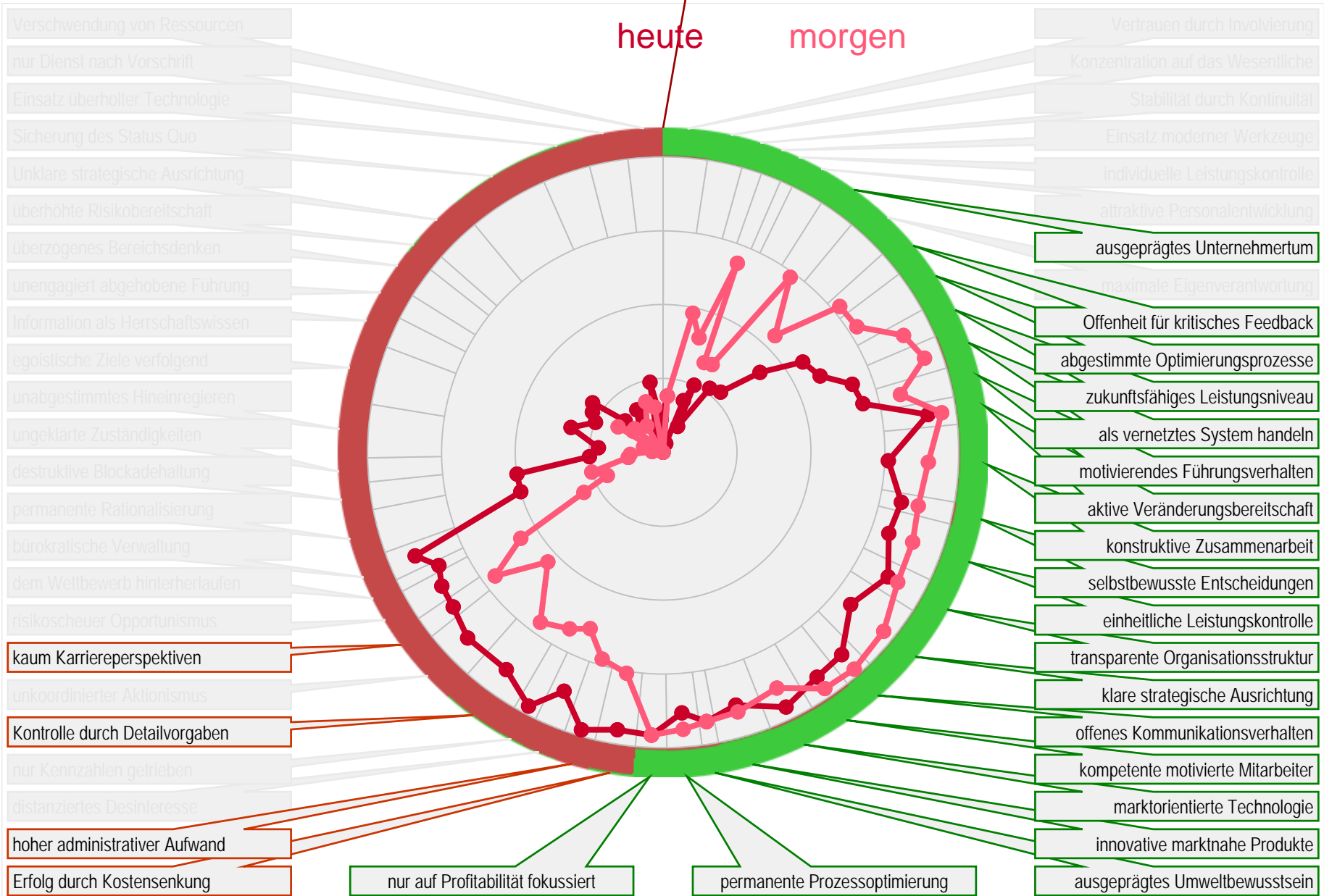
gestern



Unternehmensentwicklung



Unternehmensentwicklung



Stabilität durch Kontinuität
Konzentration auf das Wesentliche

Vertrauen durch Involvierung

Einsatz moderner Werkzeuge

individuelle Leistungskontrolle
attraktive Personalentwicklung
reaktionsschnell entscheiden
ausgeprägtes Unternehmertum

Verschwendung von Ressourcen
Einsatz überholter Technologie
Unklare strategische Ausrichtung
überhöhte Risikobereitschaft
eingeschränkter Standortfokus
nur Dienst nach Vorschrift

Information als Herrschaftswissen
destruktive Blockadehaltung
unabgestimmtes Hineinregieren

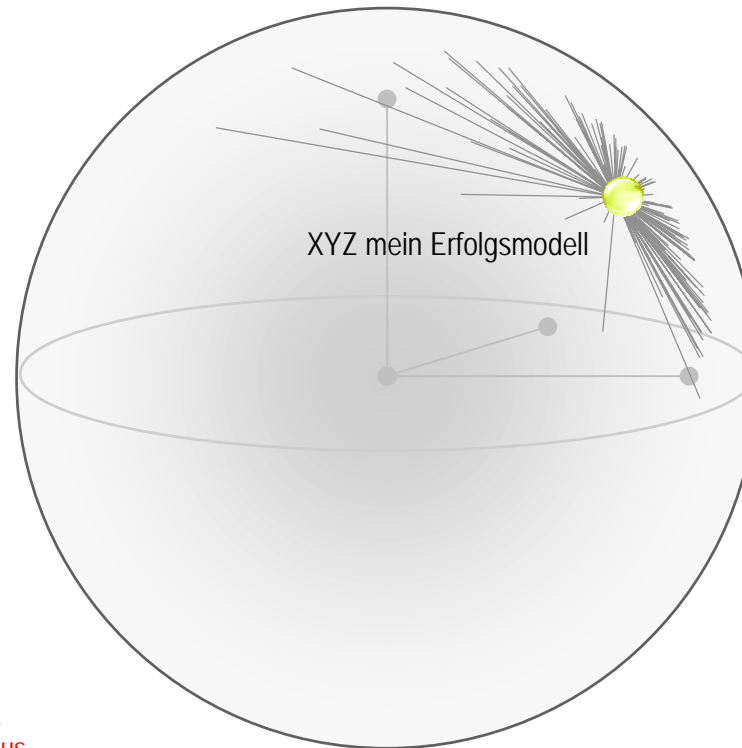
bürokratische Verwaltung
hektischer Rationalisierungsdruck
ineffektive Führungsstruktur
risikoscheuer Opportunismus
unkoordinierter Aktionismus
nur Kennzahlen getrieben

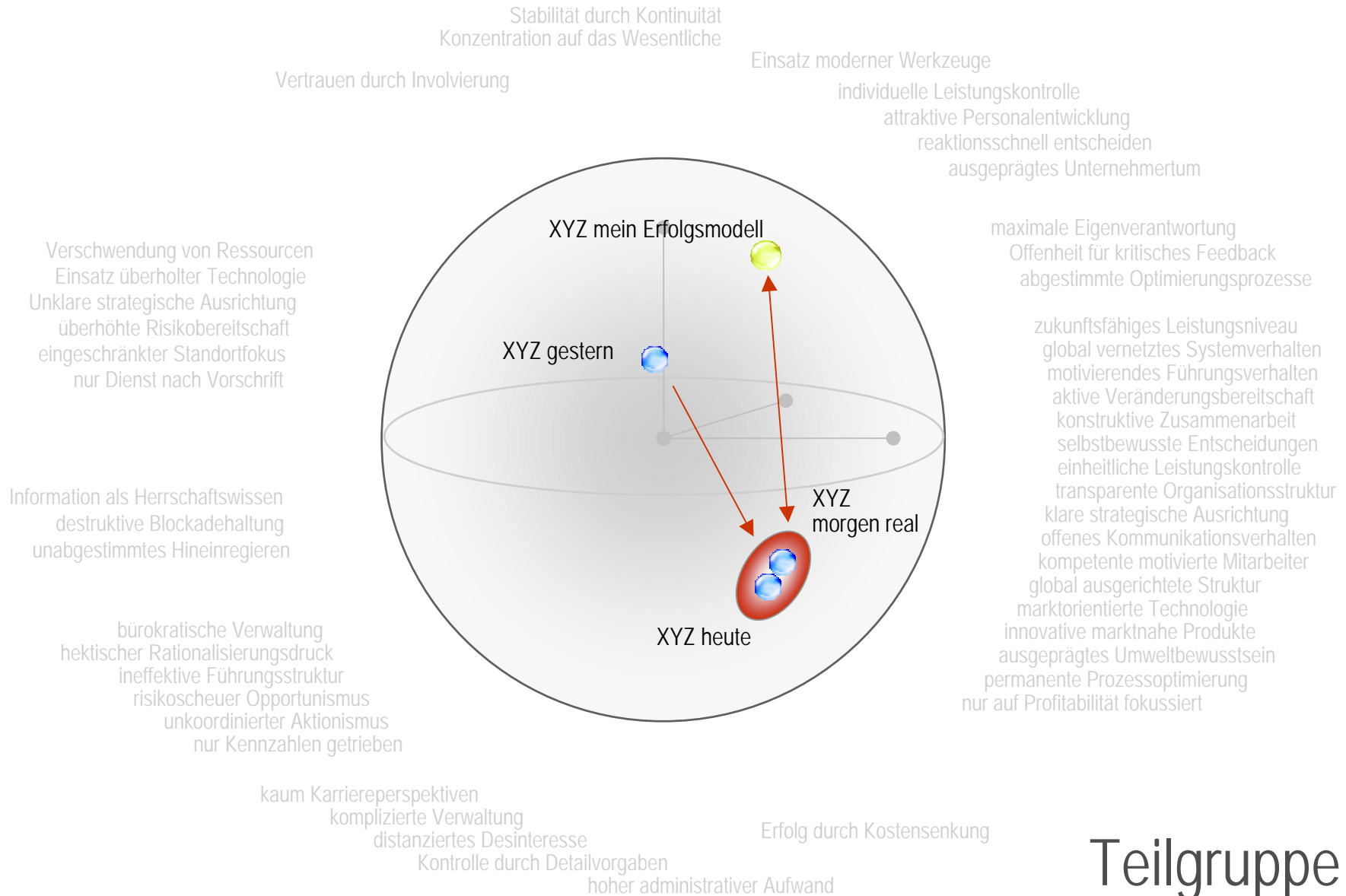
kaum Karriereperspektiven
komplizierte Verwaltung
distanziertes Desinteresse
Kontrolle durch Detailvorgaben
hoher administrativer Aufwand

Erfolg durch Kostensenkung

maximale Eigenverantwortung
Offenheit für kritisches Feedback
abgestimmte Optimierungsprozesse

zukunftsfähiges Leistungsniveau
global vernetztes Systemverhalten
motivierendes Führungsverhalten
aktive Veränderungsbereitschaft
konstruktive Zusammenarbeit
selbstbewusste Entscheidungen
einheitliche Leistungskontrolle
transparente Organisationsstruktur
klare strategische Ausrichtung
offenes Kommunikationsverhalten
kompetente motivierte Mitarbeiter
global ausgerichtete Struktur
marktorientierte Technologie
innovative marktnahe Produkte
ausgeprägtes Umweltbewusstsein
permanente Prozessoptimierung
nur auf Profitabilität fokussiert





Teilgruppe

Stabilität durch Kontinuität
Konzentration auf das Wesentliche

Vertrauen durch Involvierung

Einsatz moderner Werkzeuge

individuelle Leistungskontrolle
attraktive Personalentwicklung
reaktionsschnell entscheiden
ausgeprägtes Unternehmertum

Verschwendung von Ressourcen
Einsatz überholter Technologie
Unklare strategische Ausrichtung
überhöhte Risikobereitschaft
eingeschränkter Standortfokus
nur Dienst nach Vorschrift

Information als Herrschaftswissen
destruktive Blockadehaltung
unabgestimmtes Hineinregieren

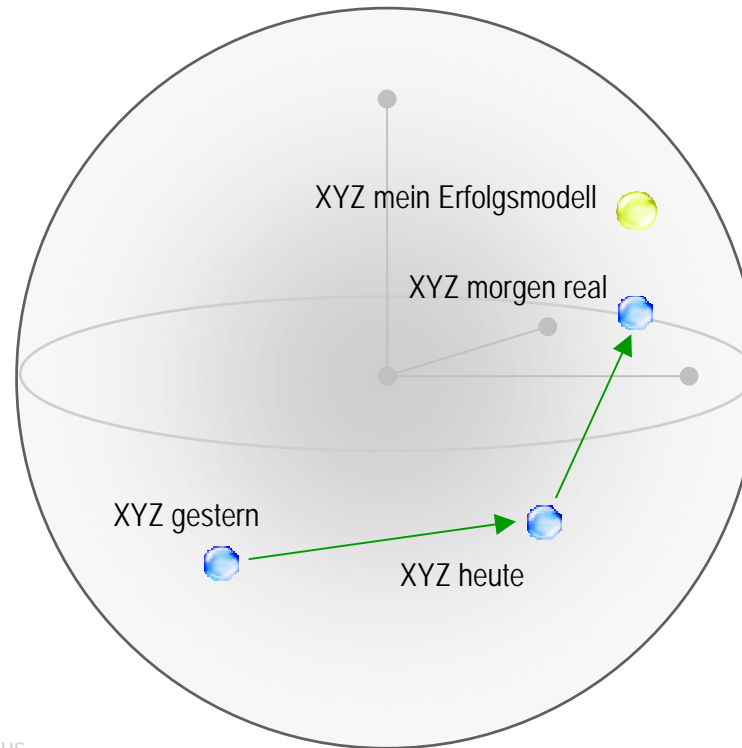
bürokratische Verwaltung
hektischer Rationalisierungsdruck
ineffektive Führungsstruktur
risikoscheuer Opportunismus
unkoordinierter Aktionismus
nur Kennzahlen getrieben

kaum Karriereperspektiven
komplizierte Verwaltung
distanziertes Desinteresse
Kontrolle durch Detailvorgaben
hoher administrativer Aufwand

Erfolg durch Kostensenkung

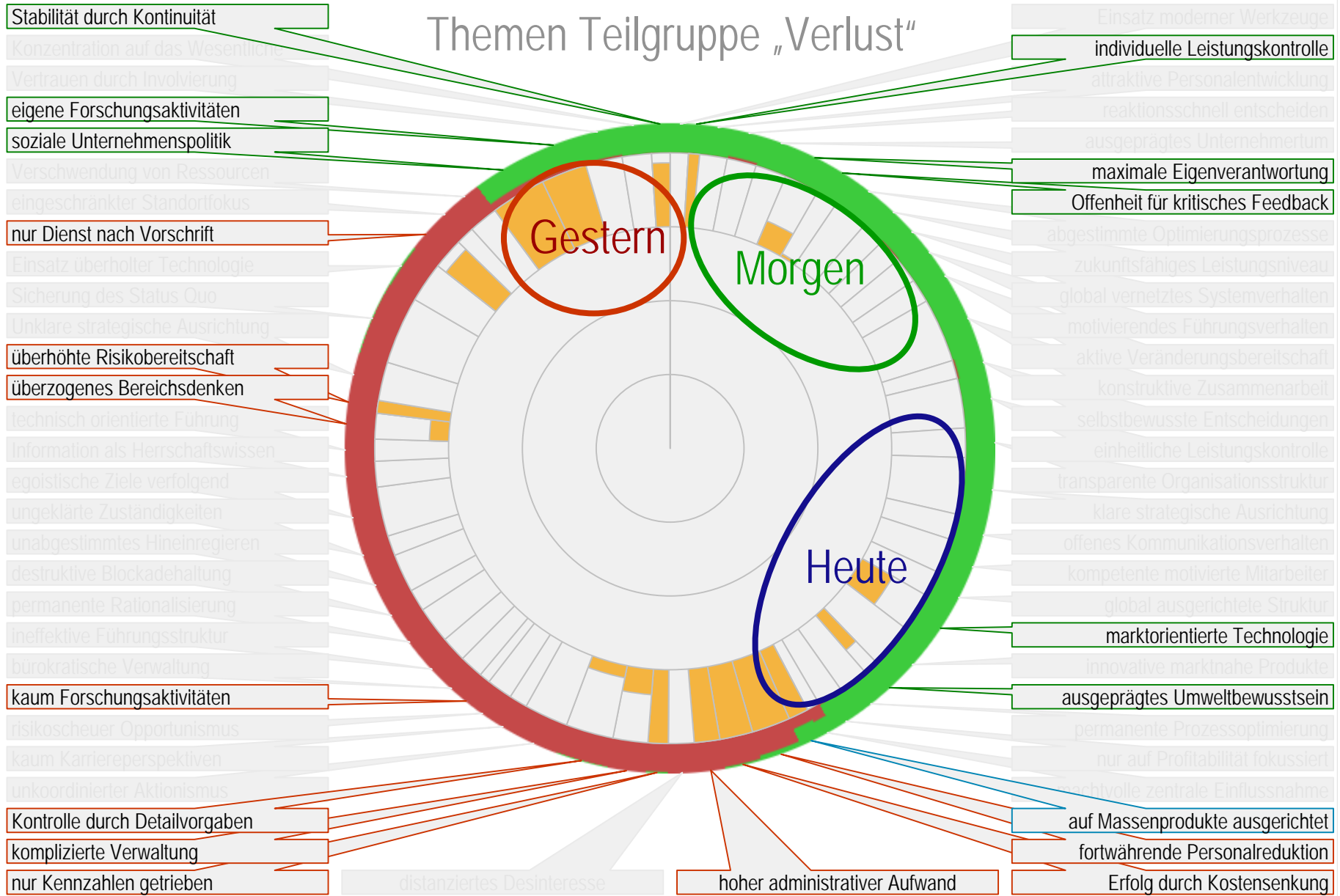
maximale Eigenverantwortung
Offenheit für kritisches Feedback
abgestimmte Optimierungsprozesse

zukunftsfähiges Leistungsniveau
global vernetztes Systemverhalten
motivierendes Führungsverhalten
aktive Veränderungsbereitschaft
konstruktive Zusammenarbeit
selbstbewusste Entscheidungen
einheitliche Leistungskontrolle
transparente Organisationsstruktur
klare strategische Ausrichtung
offenes Kommunikationsverhalten
kompetente motivierte Mitarbeiter
global ausgerichtete Struktur
marktorientierte Technologie
innovative marktnahe Produkte
ausgeprägtes Umweltbewusstsein
permanente Prozessoptimierung
nur auf Profitabilität fokussiert

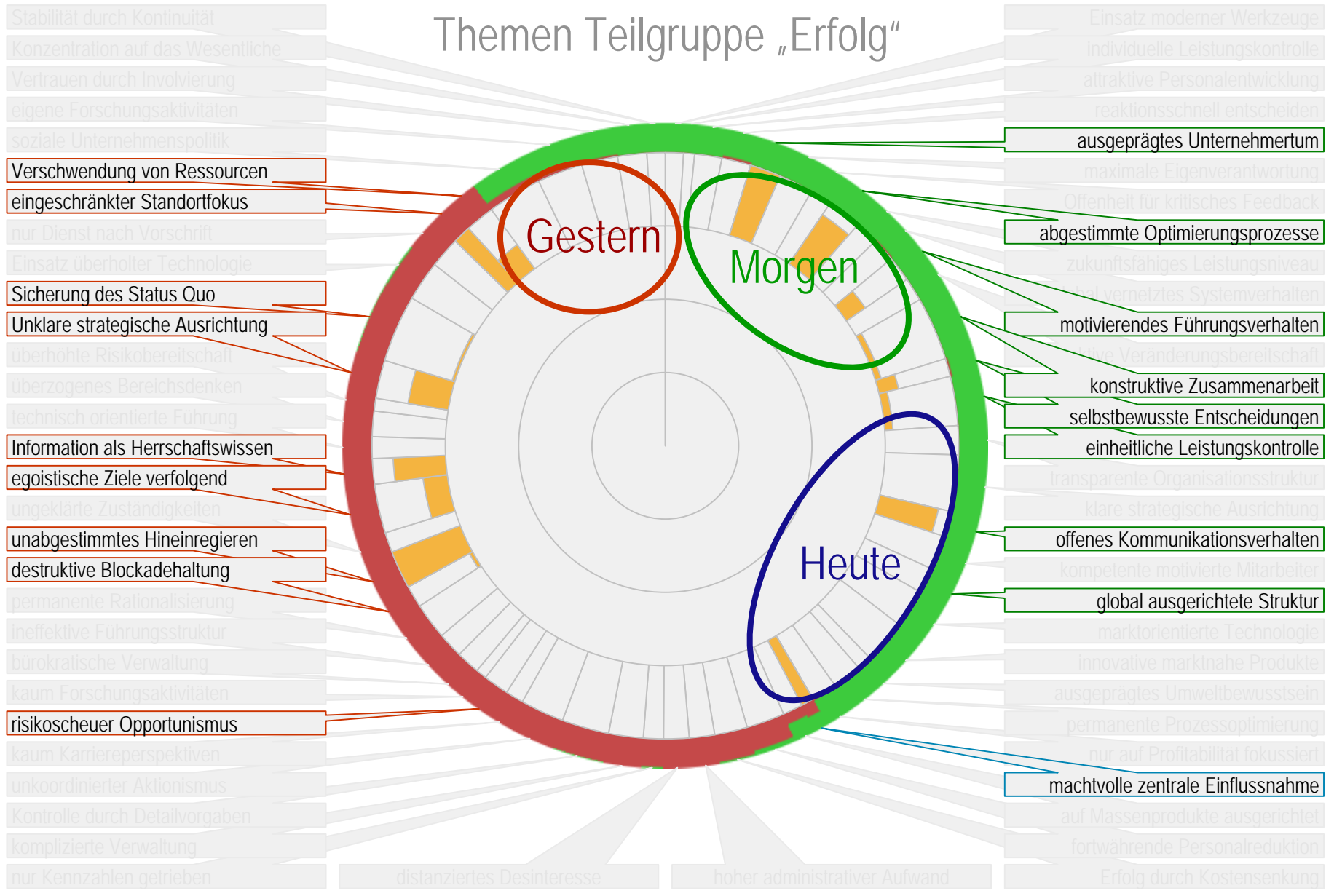


Teilgruppe

Themen Teilgruppe „Verlust“



Themen Teilgruppe „Erfolg“



 Jedes nextexpertizer-Projekt ist maßgeschneidert. Die Fragestellung wird mit dem Kunden entwickelt. Die Methode paßt sich den Kundenzielen an.



Entwicklungsphase

- Definition der Fragestellung
- Entwicklung der Vergleichselemente
- Auswahl der Interviewpartner (Erfahrungsexperten)



Durchführungsphase

- Dauer eines Interviews ca. 1,5 Stunden
- Durchführung (Interviewer, PC oder Internet)
- Unmittelbare Ergebnisrückmeldung an den Interviewten



Auswertungsphase

- Gruppenergebnisse bis ca. 500 Experten
- Erste Ergebnisse sofort, Details nach wenigen Tagen
- Interaktive Ergebnispräsentation zur weiteren Vertiefung



Das Interviewverfahren nextexpertizer hat sich bereits intensiv in der Praxis bewährt. Es liegen Referenzerfahrungen für unterschiedliche Bereiche vor.



Soft fact controlling

- zur Unterstützung von Strategieentwicklung
- zur Bewertung von Veränderungsprozessen
- zur Messung von Kunden-/Mitarbeiterzufriedenheit



Personal coaching

- zur Reflexion von Führungsverhalten
- zur Analyse individueller Beziehungsnetze
- zur Visualisierung von Erwartungshaltungen



Culture analysis

- bei Firmenübernahmen
- bei Nachfolgeregelungen
- bei Unternehmensfusionen



Management auditing

- zum Assessment von Bewerbern
- zur Bestimmung von Selbst-/Fremdbild
- zur Erstellung von 360°-Einschätzungen



Project evaluation

- zur kontinuierlichen Projektbewertung
- als Frühwarnsystem für das Management
- zur Sichtbarmachung des Zielverständnisses



Emotional branding

- zur Bestimmung der Positionierung im Markt
- zur Erfassung der Markenkernwahrnehmung
- zur Analyse des vermittelten Wertversprechens



Team development

- zur Klärung von Rollenverständnissen
- zur Entwicklung von Vision und Leitbild
- zur Bewertung von Sozial-/Fachkompetenz



Quality benchmarking

- bei internen Entwicklungsprozessen
- bei externen Wettbewerbsvergleichen
- bei der Vergabe von Auszeichnungen

Drei Interventionen



Verständnis

Impulsvortrag



Transparenz



Involvierung

next**moderator**
The logo for nextmoderator, featuring the word 'next' in a light blue font, 'moderator' in a dark blue font, and a circular arrow icon to the right.

Mit den Mitteln der technischen Vernetzung (lokale Server, Internet, Intranet) können Gruppen unbegrenzter Größe in Prozesse einbezogen werden.

Alle Teilnehmer sind miteinander vernetzt



und tauschen ihre Diskussionsergebnisse online aus.

Thyssen
Krupp



Tchibo



nextmoderator

macht den Mehrwert vernetzter Systeme zur persönlichen Erfahrung.



Mit den Mitteln der technischen Vernetzung (lokale Server, Internet, Intranet) können Gruppen unbegrenzter Größe in Prozesse einbezogen werden.



nextmoderator überwindet die Grenzen der klassischen Moderation

unbegrenzte Teilnehmerzahl
mehrere Themenfelder können in einem Plenum bearbeitet werden

kein Aufsplitten der Beteiligten in viele parallel stattfindende Workshops mit überschneidender Themenstellung

transparente und nachvollziehbare Entwicklung der Ergebnisse für alle Teilnehmer

kein Visualisierungschaos an vielen schlecht lesbaren Packpapiertafeln

komplexe Meinungsbilder werden schnell und anschaulich dargestellt
Zeit sparer und effektiver Veranstaltungsablauf durch Computersteuerung

kein Energie und Zeit raubender Aufwand für das Hin und Her zwischen Plenum und Workshop

zeitgleich zur Moderation erfolgt die Dokumentation der Veranstaltung



kein Warten auf die Ergebnisse





Mit den Mitteln der technischen Vernetzung (lokale Server, Internet, Intranet) können Gruppen unbegrenzter Größe in Prozesse einbezogen werden.





Mit den Mitteln der technischen Vernetzung (lokale Server, Internet, Intranet) können Gruppen unbegrenzter Größe in Prozesse einbezogen werden.





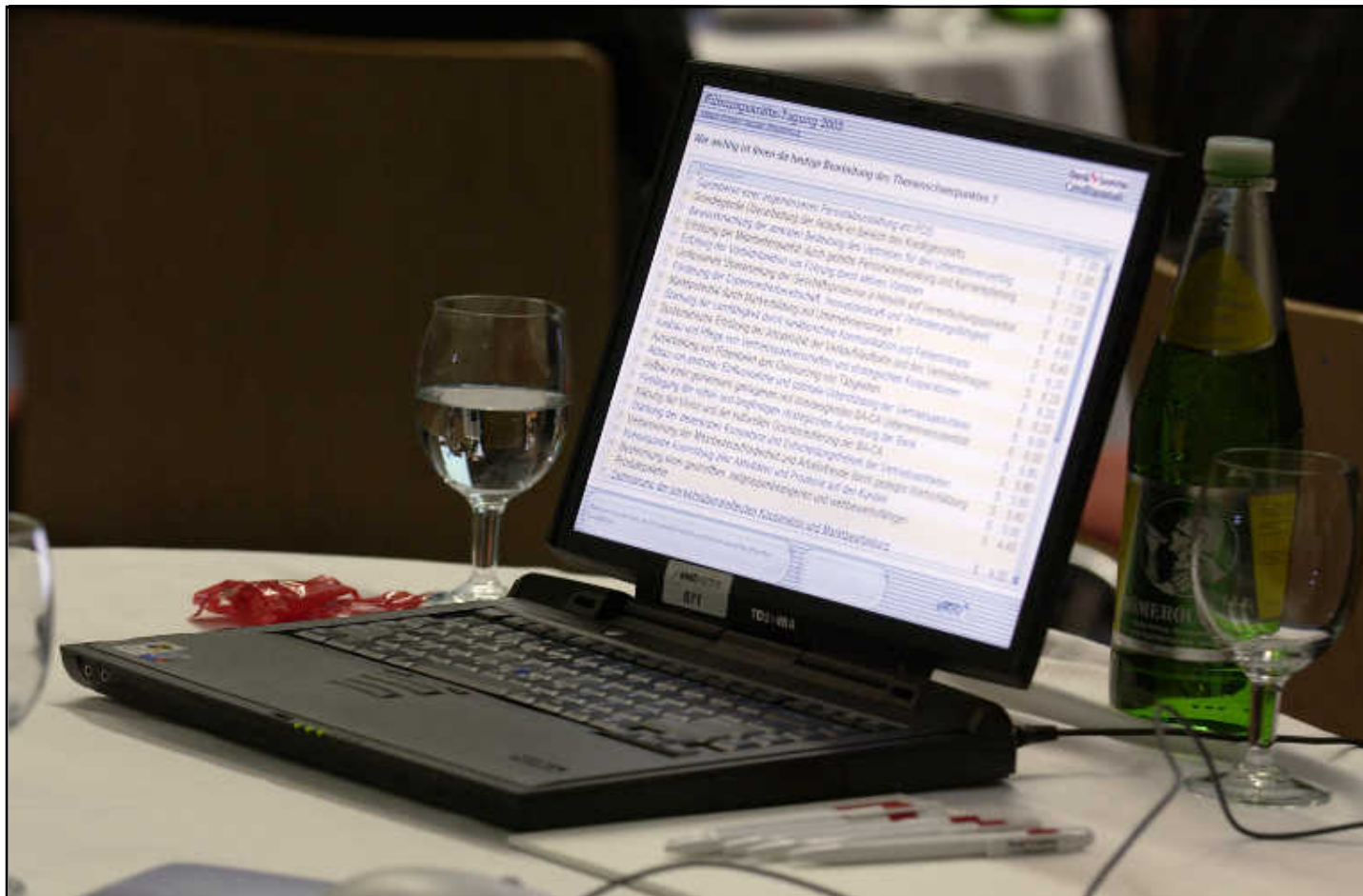
Mit den Mitteln der technischen Vernetzung (lokale Server, Internet, Intranet) können Gruppen unbegrenzter Größe in Prozesse einbezogen werden.



- Mit den Mitteln der technischen Vernetzung (lokale Server, Internet, Intranet) können Gruppen unbegrenzter Größe in Prozesse einbezogen werden.

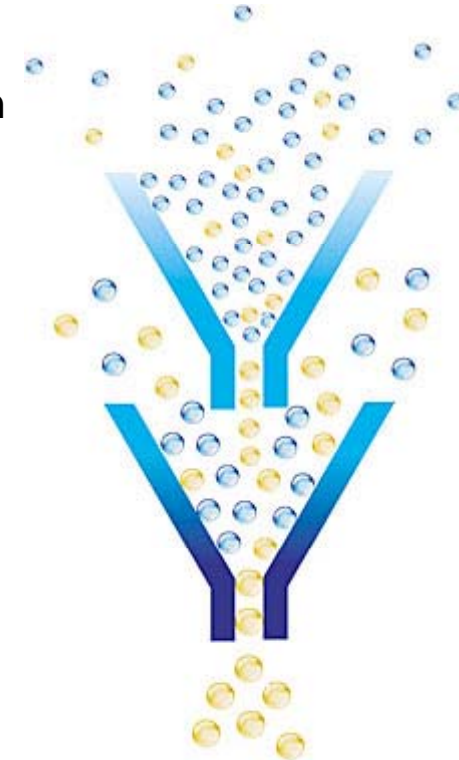


- Mit den Mitteln der technischen Vernetzung (lokale Server, Internet, Intranet) können Gruppen unbegrenzter Größe in Prozesse einbezogen werden.



● Mit den Mitteln der technischen Vernetzung (lokale Server, Internet, Intranet) können Gruppen unbegrenzter Größe in Prozesse einbezogen werden.

- 1 Brainstorming - Ideen und Themen sammeln
- 2 Bewertung - Schwerpunkte bilden
- 3 Empfehlungen - Maßnahmen erarbeiten
- 4 Bewertung - Maßnahmen gewichten
- 5 Präsentation - Ergebnisse diskutieren



nextmoderator
erzeugt ein intelligentes Netzwerk aktiv beteiligter Menschen



Da alle Teilnehmer jederzeit miteinander vernetzt sind, ist jede Form der Bewertung mit vorgegebenen Skalen denkbar (TED-Bewertungen).

nextpractice - let your network

Welche Sätze treffen auf die Situation in Ihrem Unternehmen zu ?

- 73 Informationen fließen unzureichend oder zu spät
- 27 Umstrukturierungen folgen verborgenen
- 34 Es werden hektisch immer neue Projekte

nextpractice - let your network

Welche Eigenschaften hat die Vision ?

Sie hilft uns Synergiepotentiale zu erkennen

++	4	9	18	15	4
+	5	6	16	7	2
0	1	2	4		2
-	1		1		
--		1	2		

Sie ist unser gemeinsamer Netzer

Gesamtergebnis 101

nextpractice - let your network

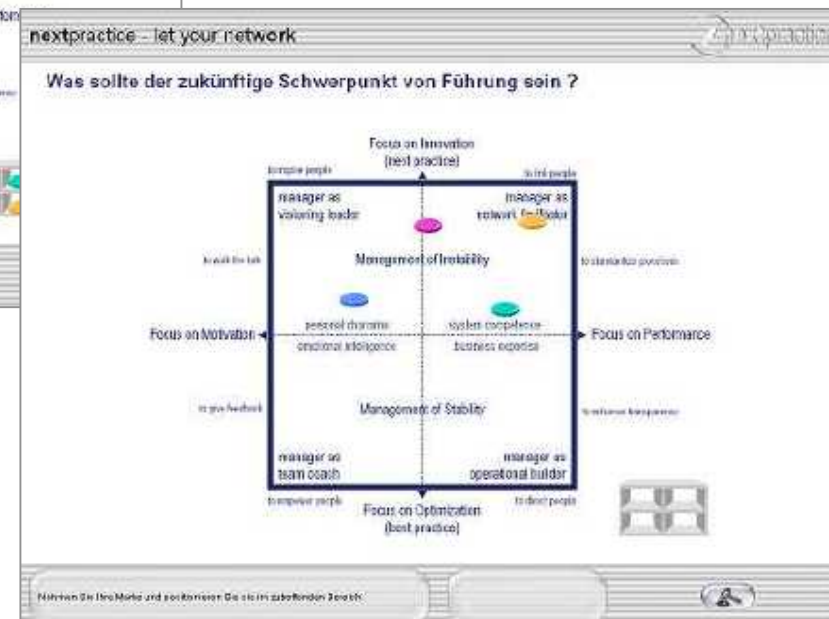
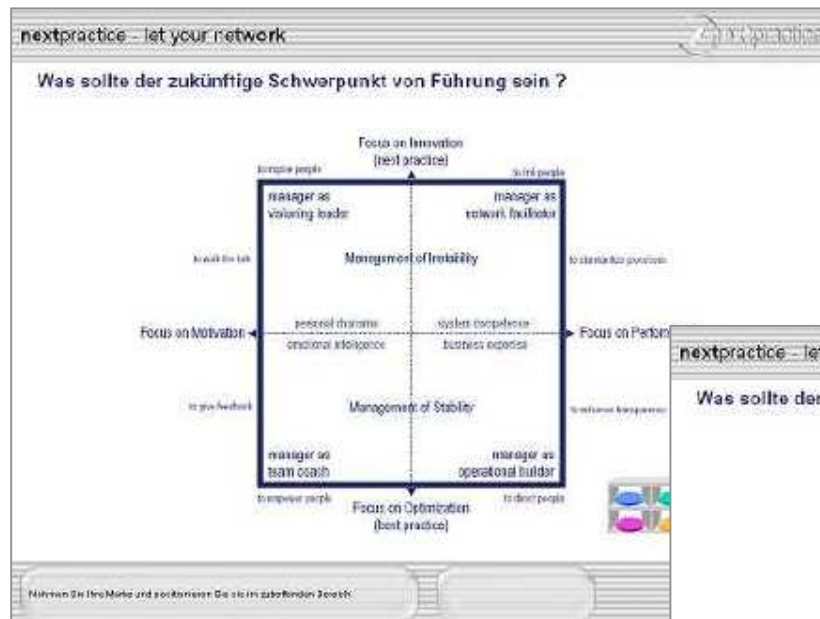
Wie bewerten Sie die Wichtigkeit der Themen für die heutige Veranstaltung ?

Intra-Kommunikation	1	6	6	27	49	24
Marktkommunikation	1	12	21	37	41	
Wissensmanagement	2	5	7	18	37	34
Mensch Ressourcen	3	10	19	30	35	15

Gesamtergebnis 112

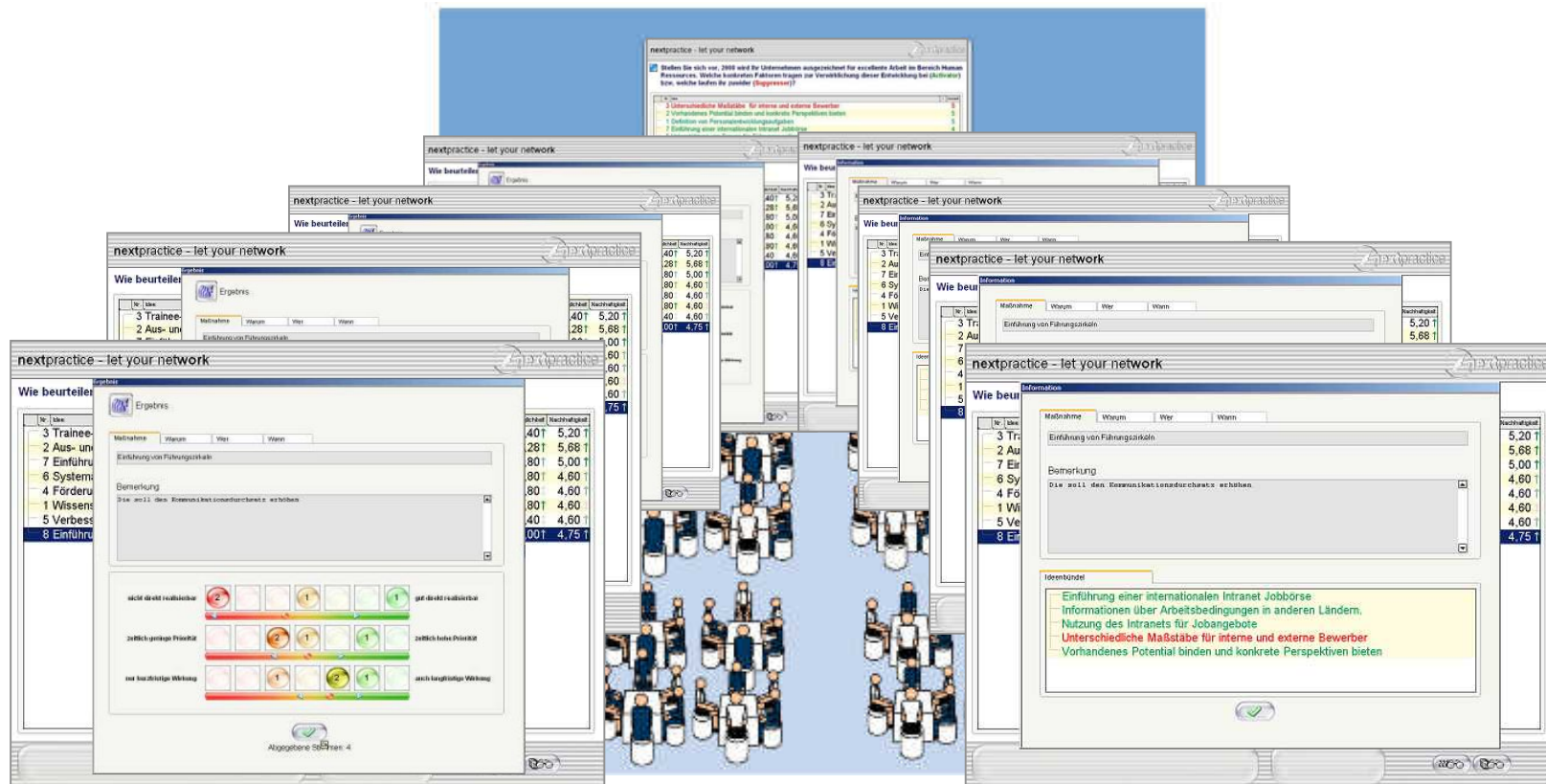


Da alle Teilnehmer jederzeit miteinander vernetzt sind, ist jede Form der Bewertung mit vorgegebenen Skalen denkbar (TED-Bewertungen).






Der zentrale Reiz der online-Moderation liegt in der völligen Transparenz der eingebrachten Brainstorming-Ideen. Es entsteht eine lebendige Ideenbörse.





Der zentrale Reiz der online-Moderation liegt in der völligen Transparenz der eingebrachten Brainstorming-Ideen. Es entsteht eine lebendige Ideenbörse.

nextpractice - let your network 


Sie haben eine Unternehmenskultur entwickelt, die nach verbindlichen Spielregeln abläuft. Welche Prinzipien haben besonders zur Stärkung der internen Entwicklung beigetragen (**Erfolgsfaktoren**) und welche kulturellen Schwächen mussten beseitigt werden (**Stolpersteine**)?

Nr.	Idee	Eigene	Gesamt
18	Ein Erfolgsfaktor	0	0
6	Vorhandenes Potential binden und konkrete Perspektiven bieten	0	77
12	Unterschiedliche Maßstäbe für interne und externe Bewerber	0	37
3	Unterstützung von Frauen für Führungspositionen	0	37
4	Nutzung des Intranets für Jobangebote	0	23
9	Informationen über Arbeitsbedingungen in anderen Ländern.	0	19
13	Quantitative Personalbedarfsplanung auch für die Managementebenen	0	16
14	Einführung einer internationalen Intranet Jobbörse	0	10
5	Spezifisches Fachwissen fördern	0	8
2	Qualifizierung der FK in der Einschätzung von Leistung und Potential bei MA	0	7
1	Definition von Personalentwicklungsperspektiven, Zielvorgaben geben	0	7
11	Zu wenig Verbindlichkeit bei der Personalentwicklung	0	6
17	zu wenig individuell zugeschnittene Massnahmen	0	5
15	Einführung eines systematischen Coachings	0	5
10	Führung und Personalentwicklung zu wenig abgestimmt.	2	4
8	Festlegung von Gehaltsbandbreiten je Hierarchieebene	0	4
7	Regeln für eine systematischen Job-Rotation finden.	0	4
16	Coachingtermine mit zu langer Vorlaufzeit	0	3


Geben Sie eine neue Idee ein (linke Schaltfläche) oder stimmen Sie einer vorhandenen zu. Sie haben 2 von 8 Stimmen abgegeben





Der zentrale Reiz der online-Moderation liegt in der völligen Transparenz der eingebrachten Brainstorming-Ideen. Es entsteht eine lebendige Ideenbörse.

nextpractice - let your network 

Versetzen Sie sich in Gedanken in eine sehr erfolgreiche Zukunft. Sie haben Ihre Marktposition konsequent ausgebaut. Es ist Ihnen gelungen, überzeugende Wachstumspotentiale zu realisieren.

 **Kultur** (Führungsverhalten, Mitarbeiterentwicklung, Kommunikation, Zusammenarbeit, Identität, etc.)
Was musste auf dem Weg zum erreichten Erfolg **dringend** geändert werden (**Stolpersteine**) ?
Was hat die positive Entwicklung **besonders** gefördert (**Erfolgsfaktoren**) ?

 **Struktur** (Ablauforganisation, Geschäftsprozesse, Rollenprofile, Funktionen, Verantwortlichkeiten, etc.)
Was musste auf dem Weg zum erreichten Erfolg **dringend** geändert werden (**Stolpersteine**) ?
Was hat die positive Entwicklung **besonders** gefördert (**Erfolgsfaktoren**) ?

 **Strategie** (Produkte, Dienstleistungen, Kooperationen, Vertriebswege, Marketing, etc.)
Was musste auf dem Weg zum erreichten Erfolg **dringend** geändert werden (**Stolpersteine**) ?
Was hat die positive Entwicklung **besonders** gefördert (**Erfolgsfaktoren**) ?




Der zentrale Reiz der online-Moderation liegt in der völligen Transparenz der eingebrachten Brainstorming-Ideen. Es entsteht eine lebendige Ideenbörse.



The screenshot illustrates the nextpractice online moderation interface. At the center, a moderator figure stands in front of a large screen displaying a table with columns for 'Ihre Teilnahme', 'Beitragung', and 'Ihre Punkte'. Surrounding this central area are four smaller windows, each titled 'nextpractice - let your network', which display a list of brainstorming ideas. Each idea is accompanied by a numerical value representing its score. The ideas are listed as follows:

- Top-left window:**
 - 14. Unvollständige Personalien (Stimmen und weitere Bewerber)
 - 15. Überwindliche Merkmale für Firmen und andere Bewerber
 - 16. Überwindung von Frauen für Führungsgeschäften
 - 17. Qualitative Personalienbewertung auch für die Führungskräfte
 - 18. Zu wenig inhaltlich angereicherte Bewerbungen
 - 19. Zu wenig Personalien im Profilbereich
 - 20. Einbringung einer themenrelevanten Interview-Liste
 - 21. Verbesserung der Interviewfragen in weiteren Ländern
 - 22. Dauerangemessenheit als langer Vorlaufzeit
 - 23. Einbringung einer systematischen Darstellung
 - 24. Haltung des HR-Stabs für Arbeitgeber
 - 25. Zu wenig Verbindlichkeit bei der Personalentwicklung
 - 26. Führung und Personalentwicklung zu wenig abgestimmt
 - 27. Festlegung von Darstellungsmöglichkeiten in Bewerbungsunterlagen
 - 28. Regeln für eine systematische Job-Rotation System
 - 29. Qualifizierte Fachwissen Stellen
 - 30. Qualifikation der FR in der Einbringung von Leistung und Potenzial bei MA
 - 31. Definition von Personalentwicklungsgesetzen: Zielvorgaben geben
- Top-right window:**
 - 14. Unvollständige Personalien (Stimmen und weitere Bewerber)
 - 15. Überwindliche Merkmale für Firmen und andere Bewerber
 - 16. Überwindung von Frauen für Führungsgeschäften
 - 17. Qualitative Personalienbewertung auch für die Führungskräfte
 - 18. Zu wenig inhaltlich angereicherte Bewerbungen
 - 19. Qualitative Personalienbewertung auch für die Führungskräfte
 - 20. Einbringung einer themenrelevanten Interview-Liste
 - 21. Verbesserung der Interviewfragen in weiteren Ländern
 - 22. Dauerangemessenheit als langer Vorlaufzeit
 - 23. Einbringung einer systematischen Darstellung
 - 24. Haltung des HR-Stabs für Arbeitgeber
 - 25. Zu wenig Verbindlichkeit bei der Personalentwicklung
 - 26. Führung und Personalentwicklung zu wenig abgestimmt
 - 27. Festlegung von Darstellungsmöglichkeiten in Bewerbungsunterlagen
 - 28. Regeln für eine systematische Job-Rotation System
 - 29. Qualifizierte Fachwissen Stellen
 - 30. Qualifikation der FR in der Einbringung von Leistung und Potenzial bei MA
 - 31. Definition von Personalentwicklungsgesetzen: Zielvorgaben geben
- Bottom-left window:**
 - 14. Unvollständige Personalien (Stimmen und weitere Bewerber)
 - 15. Überwindliche Merkmale für Firmen und andere Bewerber
 - 16. Überwindung von Frauen für Führungsgeschäften
 - 17. Qualitative Personalienbewertung auch für die Führungskräfte
 - 18. Zu wenig inhaltlich angereicherte Bewerbungen
 - 19. Qualitative Personalienbewertung auch für die Führungskräfte
 - 20. Einbringung einer themenrelevanten Interview-Liste
 - 21. Verbesserung der Interviewfragen in weiteren Ländern
 - 22. Dauerangemessenheit als langer Vorlaufzeit
 - 23. Einbringung einer systematischen Darstellung
 - 24. Haltung des HR-Stabs für Arbeitgeber
 - 25. Zu wenig Verbindlichkeit bei der Personalentwicklung
 - 26. Führung und Personalentwicklung zu wenig abgestimmt
 - 27. Festlegung von Darstellungsmöglichkeiten in Bewerbungsunterlagen
 - 28. Regeln für eine systematische Job-Rotation System
 - 29. Qualifizierte Fachwissen Stellen
 - 30. Qualifikation der FR in der Einbringung von Leistung und Potenzial bei MA
 - 31. Definition von Personalentwicklungsgesetzen: Zielvorgaben geben
- Bottom-right window:**
 - 14. Unvollständige Personalien (Stimmen und weitere Bewerber)
 - 15. Überwindliche Merkmale für Firmen und andere Bewerber
 - 16. Überwindung von Frauen für Führungsgeschäften
 - 17. Qualitative Personalienbewertung auch für die Führungskräfte
 - 18. Zu wenig inhaltlich angereicherte Bewerbungen
 - 19. Qualitative Personalienbewertung auch für die Führungskräfte
 - 20. Einbringung einer themenrelevanten Interview-Liste
 - 21. Verbesserung der Interviewfragen in weiteren Ländern
 - 22. Dauerangemessenheit als langer Vorlaufzeit
 - 23. Einbringung einer systematischen Darstellung
 - 24. Haltung des HR-Stabs für Arbeitgeber
 - 25. Zu wenig Verbindlichkeit bei der Personalentwicklung
 - 26. Führung und Personalentwicklung zu wenig abgestimmt
 - 27. Festlegung von Darstellungsmöglichkeiten in Bewerbungsunterlagen
 - 28. Regeln für eine systematische Job-Rotation System
 - 29. Qualifizierte Fachwissen Stellen
 - 30. Qualifikation der FR in der Einbringung von Leistung und Potenzial bei MA
 - 31. Definition von Personalentwicklungsgesetzen: Zielvorgaben geben

- 
 Anhand entstandener Brainstorming-Ideen werden konkrete Empfehlungen (Maßnahmen) entwickelt, präsentiert und von der ganzen Gruppe bewertet.

nextpractice - let your network 

Personalpolitik: Empfehlungen für die Zukunft


Ideenbündel

Nr.	Idee	Gesamt
7	Vorhandenes Potential binden und konkrete Perspektiven bieten	77
14	Unterschiedliche Maßstäbe für interne und externe Bewerber	37
4	Unterstützung von Frauen für Führungspositionen	37
5	Nutzung des Intranets für Jobangebote	23
11	Informationen über Arbeitsbedingungen in anderen Ländern.	19
15	Quantitative Personalbedarfsplanung auch für die Managementebenen	16
16	Einführung einer internationalen Intranet Jobbörse	10
23	Weiterbildungsangebote zu gering. Selten freie Plätze vorhanden.	8
6	Spezifisches Fachwissen fördern	8

Maßnahme Warum Wer Wann


Bemerkung

Beschreiben Sie Ihre Maßnahme






Die Brainstorming-Ideen werden über Nacht zu Themenschwerpunkten verdichtet und nach der Wichtigkeit für die heutige Bearbeitung priorisiert.





nextpractice - let your network 


Wie wichtig ist Ihnen die heutige Bearbeitung der einzelnen Themenschwerpunkte


Bewertung



 Klicken Sie in das Feld, das Ihrer Beurteilung entspricht. Betätigen Sie dann die linke Schaltfläche. Haben alle Teilnehmer ihr Votum abgegeben, dann wählen Sie die rechte Schaltfläche.

Nr. Themenschwerpunkte

- 3 vertrauensvolle Führung und Sozialkompetenz
 - 55  Vertraenskultur muss wieder hergestellt werden
 - 56  Unser wirkliches Kapital sind die Mitarbeiter, diese These sollte kein Lippenbekenntnis sein!
 - 57  Der Glaube, über ausgeklügelte Systeme, Fehler zu vermeiden
 - 58  Mentorenschaft

weniger wichtig 1 2 3 4 5  7 sehr wichtig






Abgegebene Stimmen: 0 / 3

Markieren Sie den Themenschwerpunkt, den Sie bewerten wollen und klicken Sie auf die Bewerten-Schaltfläche.



Sie haben 0 von 84 Stimmen abgegeben

- 
 Zu den einzelnen Themenschwerpunkten werden konkrete Empfehlungen (Maßnahmen) entwickelt, präsentiert und von der ganzen Gruppe bewertet.

nextpractice - let your network 

Entwickeln Sie eine konkrete, umsetzbare und messbare Handlungsempfehlung zu einem Themenschwerpunkt


Ideenbündel  

Themenschwerpunkte	Priorität
☐ demonstrierte Führungsstärke und Konsequenz	5,93 ▲
☐ Verstärkung des Netzwerks und Ressourcenausschöpfung	5,60
☐ vertiefte Wertschöpfung und Servicekonzepte	5,60
☐ kompetentes Projektmanagement und -entwicklung	5,58
☐ Technologiepartnerschaften und Kooperationen	5,42
☐ neue Produkte und Schwerpunktmärkte	5,42
☐ bedarfsgerechte Personalentwicklung und MA-Förderung	5,41
☐ vertrauensvolle Führung und Sozialkompetenz	5,25
☐ kundensorientierte Marktausrichtung	5,21 ▼


Handlungsempfehlung **Beschreibung** Zieldefinition Beteiligte Meilensteine Messkriterien Hindernisse

Zusammenfassung

Gewählter Themenschwerpunkt

Beschreiben Sie Ihre Handlungsempfehlung 

- 
 Anhand entstandener Brainstorming-Ideen werden konkrete Empfehlungen (Maßnahmen) entwickelt, präsentiert und von der ganzen Gruppe bewertet.

nextpractice - let your network


Stellen Sie Ihre Maßnahme kurz vor

Maßnahme

Warum

Wer

Wann


Wissenstransfer individuell harmonieren

Bemerkung
 Erläuterungen zur Maßnahme

Ideenbündel

Idee

Bitte stellen Sie Ihre Maßnahme vor



Tisch 01

Tisch 02


Tisch 03

Tisch 04

Tisch 05

Tisch 06

Tisch 07



- Anhand entstandener Brainstorming-Ideen werden konkrete Empfehlungen (Maßnahmen) entwickelt, präsentiert und von der ganzen Gruppe bewertet.

nextpra
Bewertung
practice

Klicken Sie in jeder Reihe in das Feld, das Ihrer Beurteilung entspricht. Betätigen Sie dann die linke Schaltfläche. Haben alle Teilnehmer ihr Votum abgegeben, dann wählen Sie die rechte Schaltfläche.

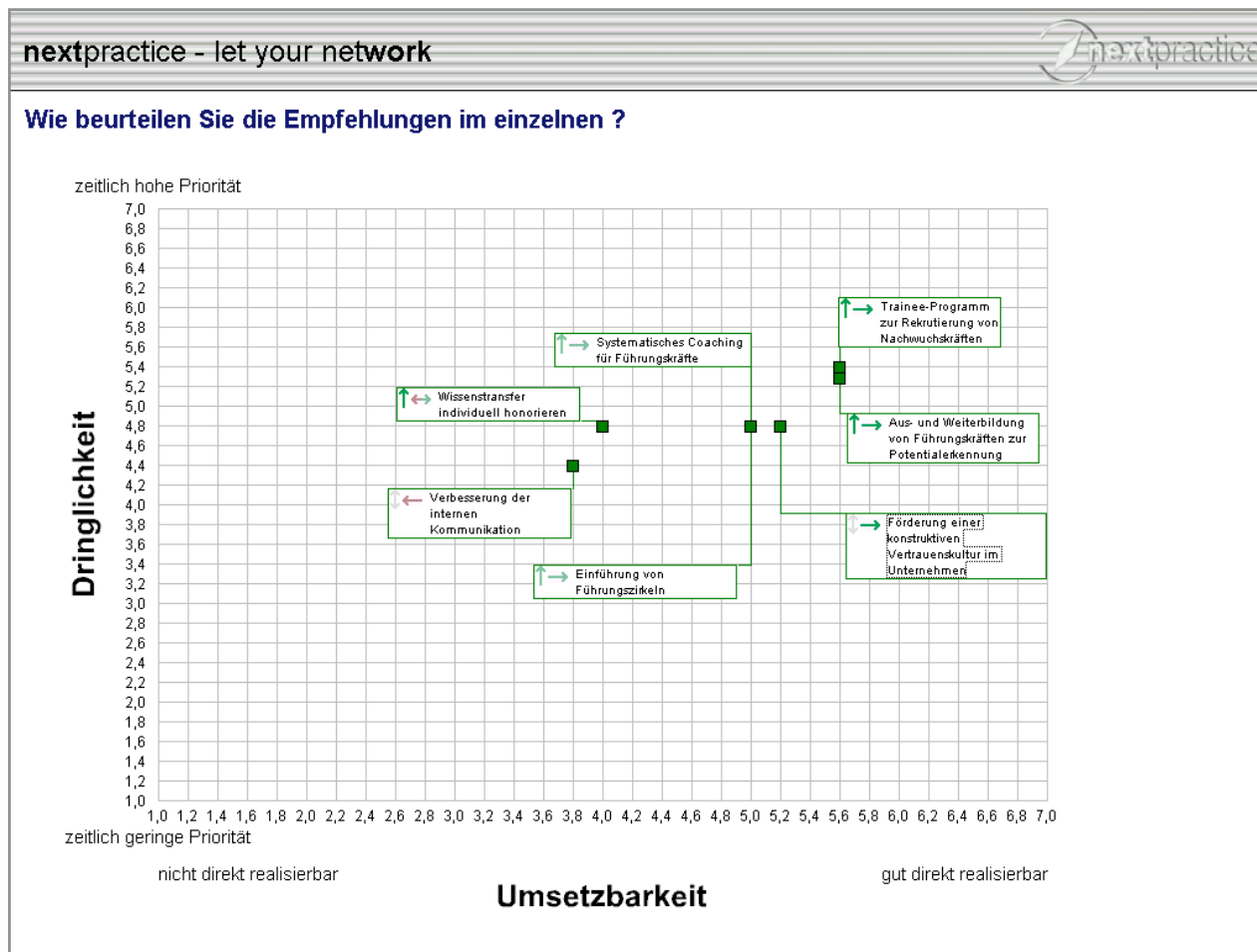
Maßnahme	Warum	Wer	Wann		
Wissenstransfer individuell honorieren					
Bemerkung					
Erläuterungen zur Maßnahme					
Nachhabigkeit					
					0,00
					0,00
					0,00
					0,00
					0,00
					0,00

nicht direkt realisierbar	1	2	3		5	6	7	ganz direkt realisierbar
zeitlich geringe Priorität	1	2	3	4		6	7	zeitlich hohe Priorität
nur kurzfristige Wirkung	1	2		4	5	6	7	auch langfristige Wirkung

Abgegebene Stimmen: 0 / 3



Anhand entstandener Brainstorming-Ideen werden konkrete Empfehlungen (Maßnahmen) entwickelt, präsentiert und von der ganzen Gruppe bewertet.



Drei Interventionen



Verständnis

Impulsvortrag



Transparenz

next**expertizer**



Involvierung

next**moderator**

- 
 nextpractice-Forum mit zwei-tägigem nextmoderator Netzwerk-Einsatz und nextexpertizer Untersuchung im Vorfeld. Optionaler Einsatz nextqualifier.





nextpractice GmbH
Am Speicher XI / 6
D-28217 Bremen
tel. +49-421-3355880
fax. +49-421-3355830
office@nextpractice.de
www.nextpractice.de