



Post Merger Integration @ GEA Focus People and Change

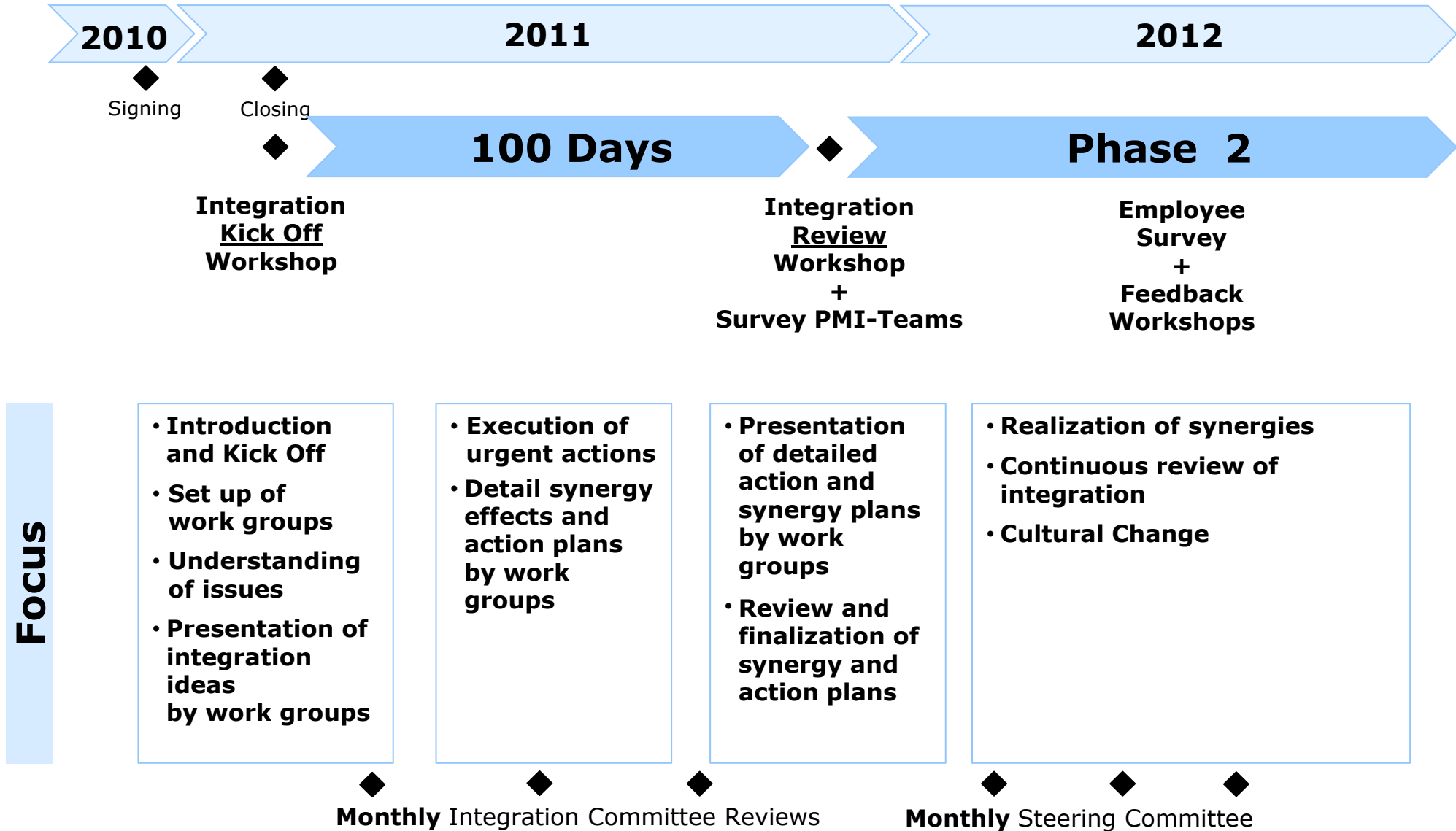
22. Oktober 2014

**Klaus-Rudolf Raths, GEA Group AG
Anita Scheffler-Lipp, CPO**

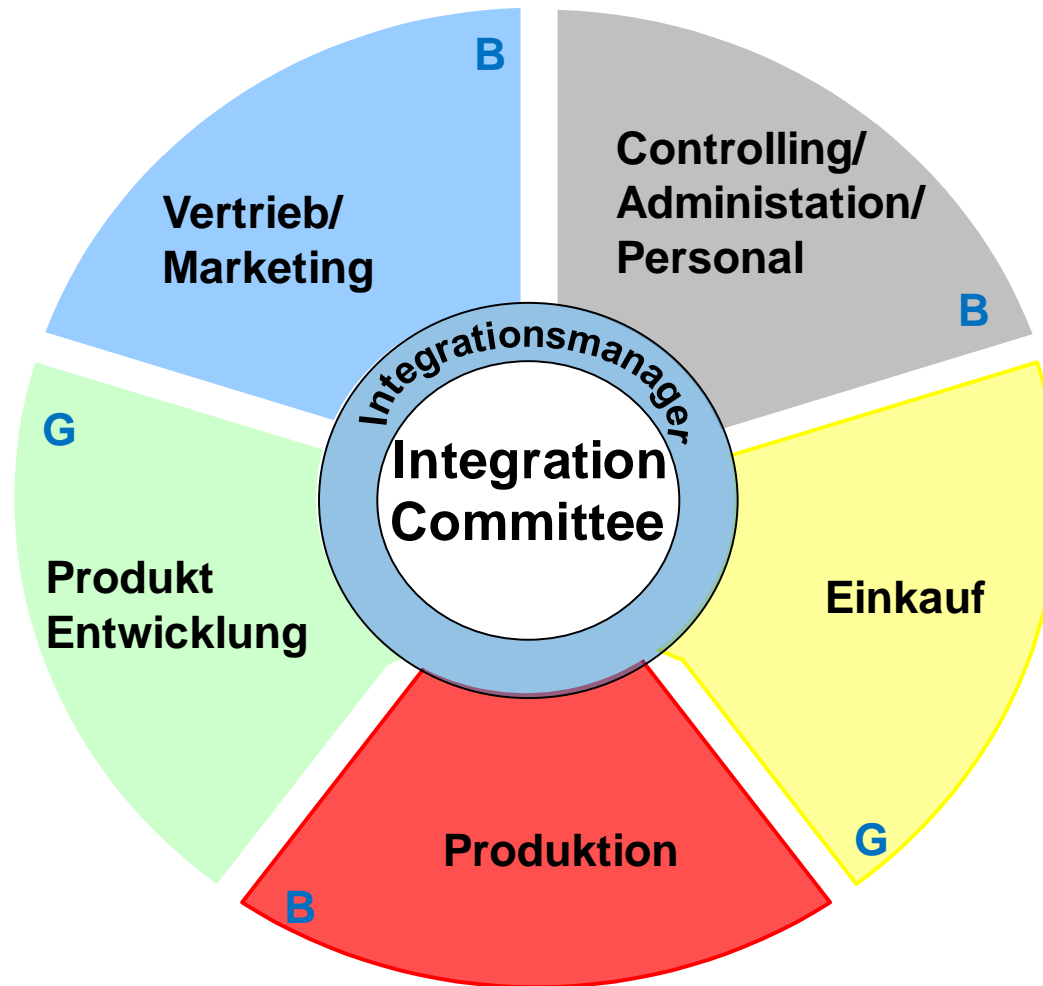
Agenda

- Überblick über das PMI-Projekt GEA Bock
- Grundüberzeugungen und Erfahrungen, die uns leiten
- Leitfaden für die Planung von Veränderungsprozessen

Überblick über das PMI-Projekt GEA Bock



GEA Bock Integrations-Arbeitsgruppen



G: Lead Grasso

B: Lead Bock

Grundüberzeugungen und Erfahrungen, die uns leiten

- **Es braucht rationale und emotionale Aspekte:**

- ❖ Menschen wollen berührt werden.

- ❖ Wir sind im Zeitalter der Empathie angekommen.

- Bild-Zeitung: Merkel will Psycho-Trainer anheuern

- FAZ vom 27.08.14: Kanzlerin sucht Verhaltensforscher

Aufgabe: Entwicklung alternativer Designs von politischen Vorhaben auf der Grundlage verhaltenswissenschaftlicher Erkenntnisse

Grundüberzeugungen und Erfahrungen, die uns leiten

Gehirngerechte Führung in Integrationsprozessen mit dem **SCARF*** - Modell erhöht die Veränderungsbereitschaft.



Status

das Gefühl, ein wichtiges und wertvolles Mitglied der Gemeinschaft zu sein



Certainty

Klarheit darüber, was erwartet wird / was geschehen wird



Autonomy

das Umfeld beeinflussen und selbst gestalten, Arbeitsmethoden selbst bestimmen und eigenen Entscheidungen treffen



Relatedness

Zugehörigkeitsgefühl / Vertrauen, als rudimentäres Bedürfnis



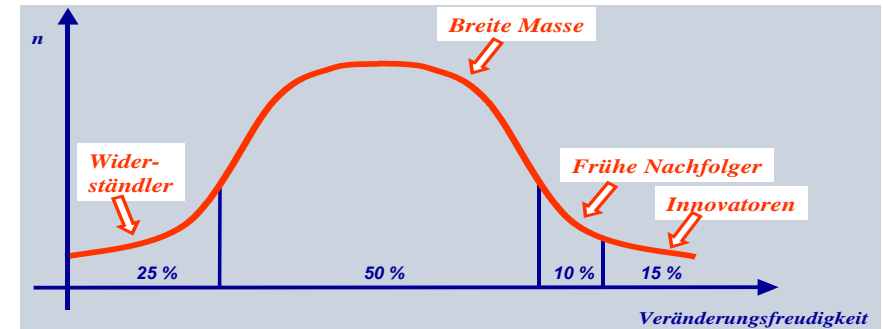
Fairness

Transparente Prozesse und Regeln, die das Gefühl geben, gerecht behandelt zu werden

Grundüberzeugungen und Erfahrungen, die uns leiten

- **Das ganze Unternehmen in einem Raum:**
 so viele Mitarbeiter beteiligen, wie es sinnvoll möglich ist
 Großgruppen-Interventions-Techniken
 - Future Search
 - Real Time Strategic Change
 - Open Space
 - World Cafè
 - Syntegration
 - etc.

- Nur wenn es gelingt, die „kritische Menge“ von 50 - 60 % der Zielgruppe **zu begeistern**, wird die Veränderung Fuß fassen.



Grundüberzeugungen und Erfahrungen, die uns leiten

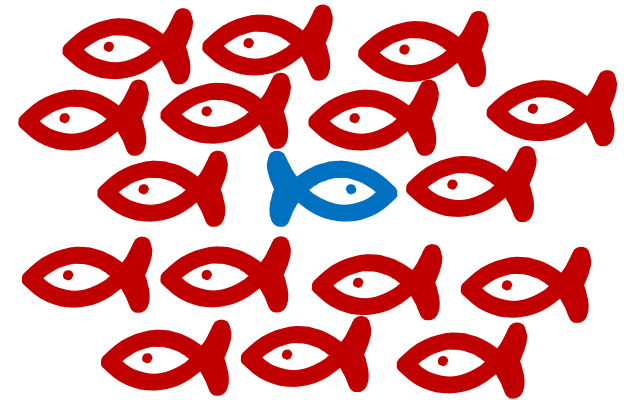
- **Mitreißende und begeisternde Vision entwickeln:**
 - statt Konzentration auf Kostenersparnis
 - Nutzung der Veränderungsphase für die Gestaltung der Zukunft

- **„Initiative von unten“ fördern:**
 - Förderung von Kreativität und selbstbestimmtem Handeln
 - die Mitarbeiter übernehmen die Verantwortung für die Umsetzung von Maßnahmen



Grundüberzeugungen und Erfahrungen, die uns leiten

- **Kommunikation ist ein Schlüsselfaktor:**
 - Nicht nur das WAS und WIE sondern auch das WARUM ist wichtig
 - Man kann nicht überkommunizieren! Zeitnahe, häufige, einheitliche und direkte Kommunikation kostet viel Zeit zu Beginn und zahlt sich aus in späteren Phasen



Grundüberzeugungen und Erfahrungen, die uns leiten

- **You cannot manage what you can't measure!**
 - Um Veränderungen sichtbar zu machen braucht es eine Diagnose des IST-Zustandes und nach einer gewissen Zeit einer Wiederholungs-Messung
 - Bleiben die Nicht-Veränderungen ohne sichtbare Konsequenzen, wird nichts passieren
 - Der Umgang mit den „Widerständlern“ ist ein Indikator für die Ernsthaftigkeit des Projekts und für die neue Kultur

- **Dringliches verdrängt Wichtiges!**
 - Durchhalten ist ein Schlüssel zum Erfolg: 90 % der Veränderungsprojekte scheitern an der Umsetzung
 - Unterstützung der Projektleiter durch Ressourcen und Know How

Leitfaden für die Planung von Veränderungsprozessen

- 1.** Gefühl der Dringlichkeit wecken
- 2.** Eine „Führungscoalition“ aufbauen
- 3.** Vision + Umsetzungsstrategie entwickeln
- 4.** Die Vision kommunizieren
- 5.** Für breite Basis sorgen + Hürden beseitigen
- 6.** Für frühzeitige Erfolge sorgen
- 7.** Auf Erfolgen aufbauen + weiter verändern
- 8.** Veränderung in der Kultur verankern

John Kotter, Harvard Business School

1.

Gefühl der Dringlichkeit wecken

2.

Eine „Führungscoalition“ aufbauen

3.

Vision + Umsetzungsstrategie entwickeln

Kick off-Veranstaltung – rationale und emotionale Inhalte

- Stolz auf die Erfolge der Vergangenheit
- Informationen über Veränderungen in den Märkten und bei den Wettbewerbern durch gemeinsame SWOT-Analyse
- Gemeinsame Entwicklung einer begeisternden Vision
- Ziele (Stretch Goals) vereinbaren
- Aufgaben, Rollen für den Integrationsprozess gemeinsam definieren
- Arbeitskultur für die Integrationsteams gemeinsam entwickeln
- Unterschiedliche Firmenkulturen werden transparent
- Widerstände und Widerständler werden sichtbar
- Einbindung Betriebsrat



Herzlich Willkommen zum Integrationsmeeting

„Zusammen wachsen!“

7. – 9. Februar 2011, Nierstein

GEA Grasso GmbH / Bock Kältemaschinen GmbH



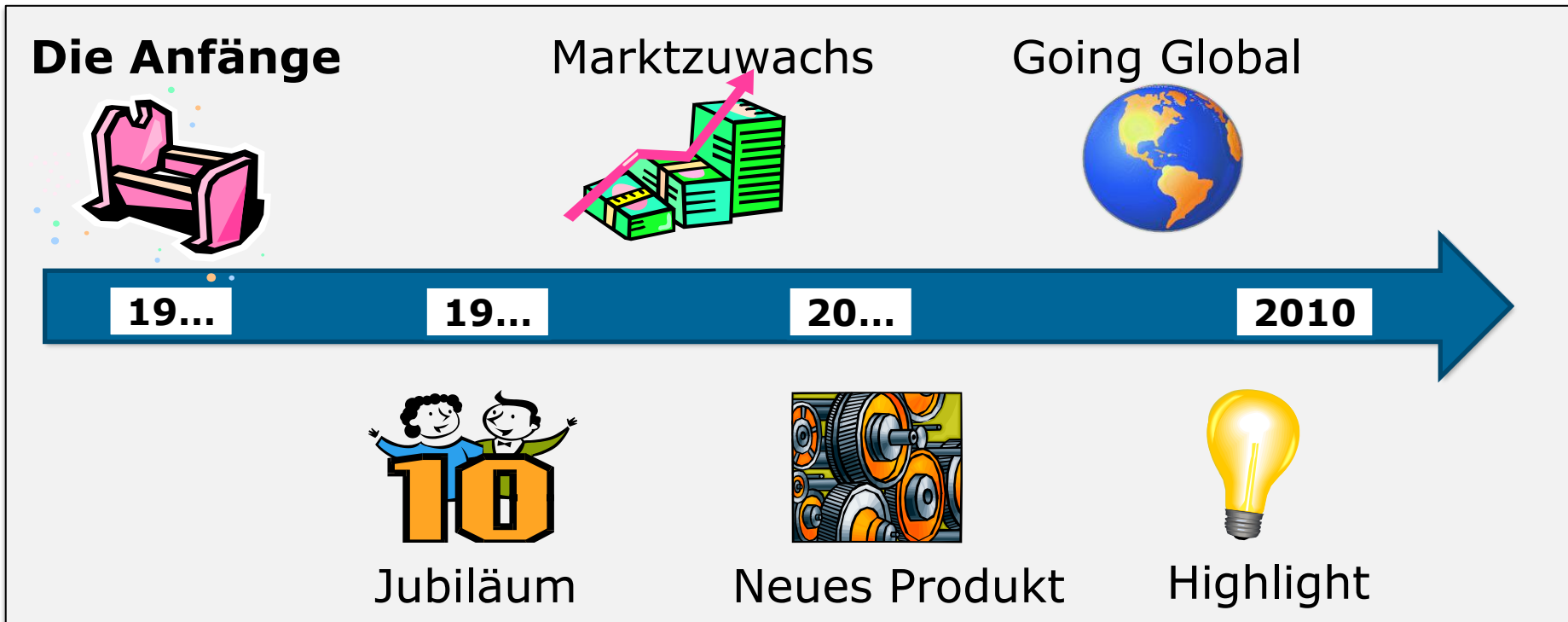


Agenda

	Montag 7. Februar 2011	Dienstag 8. Februar 2011	Mittwoch 9. Februar 2011	
VM		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eröffnung durch die Herren Bock+ GEA ▪ Gemeinsamkeiten entdecken ▪ Blick in die Vergangenheit ▪ Blick auf die Gegenwart 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vernissage Vision GEA Bock 2015 ▪ Kick-off der Integrationsteams 	VM
NM	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anreise der Teilnehmer 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Blick auf die Gegenwart (Fortsetzung) ▪ Gegenwart: Input zum Integrationsprozess ▪ Vision der gemeinsamen Zukunft: GEA Bock 2015 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berichte der Integrationsteams ▪ Regeln der Zusammenarbeit ▪ Abschluss 	NM
A	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eröffnungsrede CEO ▪ Gemeinsames Abendessen und Kennenlernen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dinner 		A



Wer seine Wurzeln kennt, wächst in die Zukunft.





Leitfragen für die SWOT-Analyse

LEITFRAGEN

- Was machen wir sehr gut?
- Worauf sind wir stolz?
- Was unterscheidet uns von unseren Wettbewerbern?
- Was sehen andere als unsere Stärken?

- Welche Chancen kennen wir, waren aber noch nicht in der Lage diese in Angriff zu nehmen?
- Welche interessanten Trends kennen wir?



LEITFRAGEN

- Was könnten wir verbessern?
- Was sollten wir vermeiden?
- Was könnten andere in unserem Markt als unsere Schwäche sehen?

- Welchen Hindernissen stehen wir gegenüber?
- Könnte irgendeine unserer Schwächen ernsthaft unser Geschäft gefährden?

Rationale Inhalte und ...

**... emotionale Inhalte –
über Bilder, Musik, Spiele,
Theater, Videos**

KONTAKTDATEN

Anita Scheffler-Lipp
(Geschäftsführende Gesellschafterin)
Tel.: + 49 172 6163690

CPO Management Consultants GmbH
Marc-Chagall-Straße 49
55127 Mainz

Tel.: +49 6131 983600

Internet: www.cpo-mainz.com

