

TOPSIM – Change Management

TOPSIM – Change Management simuliert das Verhalten einer Organisation im Rahmen eines Wandlungsprozesses. Zwei verschiedene Szenarien beleuchten dabei das Thema aus unterschiedlicher Perspektive.

Das Szenario „Organisationsentwicklung“ befasst sich mit den gestalterischen und strategischen Aufgaben eines Change Agents, welcher den Wandel „von oben“ (top-down) in die Organisation trägt. Die Simulation bildet 5 Phasen eines typischen Changeprozesses ab. Dabei verwalten die Teilnehmenden ein gegebenes Budget und können aus 50 verschiedenen Maßnahmen (Interventionen) auswählen, mit Hilfe derer sie als „Catch-all“- , Individual- oder Gruppenmaßnahme die Mitglieder der Organisation erreichen. Jede Phase hat eine eigene Zielkategorie und je nachdem, welche Maßnahme wann, mit wem und in welcher Reihenfolge durchgeführt wird, hat dies unterschiedliche Auswirkungen auf das Ergebnis. Die Teilnehmenden arbeiten hier mit Persönlichkeitsbeschreibungen aus dem BIP-6F-Katalog und erhalten zu jeder der angegebenen Maßnahmen eine konkrete Beschreibung (wissenschaftlicher Befund).

Dem zweiten Szenario „People Management“ liegt ein eher pragmatischer Ansatz zugrunde. Welche Möglichkeiten hat eine neuberufene Führungskraft (mittleres Management), ihr frisch formiertes Team in der neuen Struktur arbeiten zu lassen. Dabei geht es weniger um die Regelung von konkreten Arbeitsprozessen als vielmehr um das Berücksichtigen von persönlichen Bedürfnissen, Ressentiments und Beziehungen der einzelnen Mitglieder innerhalb der Organisation. Wie und wann kommuniziert man die Änderungen? Welche Barrieren gibt es, die einen erfolgreichen Wandel in einer Unternehmung verhindern? Die abgebildete Abteilungsleiterin Natalie Stiller selbst befindet sich in einer „Sandwich-Rolle“: sie muss den Wandel hinnehmen, aber als Führungskraft vorangehen, die Mitarbeiter informieren, motivieren und zur Selbstverpflichtung hinführen. Ihr stehen auch nicht die „mächtigen“ Change-Werkzeuge zur Verfügung sondern lediglich eine kleinere Auswahl aus 30 verschiedenen Interventionen. Theorieseitig werden dabei die Grundelemente des Change Managements, wie z.B. 4-Room- und Eisbergmodell, Kotter oder ADKAR, Approval-Trust etc. vermittelt.

Lerninhalte

- Leitung einer Organisation aus Sicht eines Agent of Change
- Entwicklung eines strategischen Interventionsdesigns
- Analyse von Phasenmodellen des Change Managements
- Individuelle Persönlichkeitstypen nach dem BIP-6F

