

Energieversorger. Innovationen fördern, Zukunft gestalten

Executive Abstract

KUNDE/BRANCHE

Regional verwurzelter und deutschlandweit tätiger
Energiedienstleister

STANDORT

Deutschland

PROGRAMM

Change-Programm mit dem Ziel der Neugestaltung der
Innovationsfähigkeit

LEISTUNGEN

Change-Programm mit den Schwerpunkten Innovation,
Strategie, Projektmanagement, Führung und
Talentförderung

ERGEBNIS

Gesteigerte Mitarbeiterzufriedenheit und
Mitarbeiterbindung; Verbesserte Innovationsfähigkeit in
Folge agiler Lernprozesse; Einsparung von
Weiterbildungskosten und externen Kosten; Identifikation
und Entwicklung von Talenten in der Organisation

Der von der Bundesregierung beschlossene Rückzug aus der Kernenergie erzeugte in der Branche eine starke Veränderungsdynamik. Der bestehende status quo im Energiesektor, primär auf fossile Brennstoffe und Kernenergie zu setzen, wurde aufgebrochen, was den Einbezug alternativer Energiequellen erforderte. Um nicht vom Gestalter zum Nachzügler zu werden, war das Unternehmen gefordert die Innovationsfähigkeit und Talentförderung neu zu entwickeln.

Die Unternehmenskultur des Energieversorgers hat sich über Jahrzehnte etabliert und ist entsprechend bei der Mitarbeiterschaft verankert. Die Innovationsfähigkeit des Unternehmens wird im Wesentlichen von einer kleineren Mitarbeitergruppe getragen, die auch die resultierenden Projekte vorantreibt.

Das Führungsmanagement des Unternehmens wollte intern eine Projektinitiative etablieren, in der sich mehr Mitarbeiter mit Ideen und Kritiken hinsichtlich der Prozesse sowie deren Verbesserung zusammenfinden. Aus dieser Gruppe sollten auch Talente rekrutiert werden, die zukünftig in der Organisation größere Verantwortung übernehmen können.



Der Ansatz der witten.group

Aufgrund der speziellen Rahmenbedingungen des Kunden entwickelte die witten.group ein integratives Change-Programm. Eine hohe Verknüpfung von persönlichem und organisationalem Lernen sowie eine Erhöhung der Selbstverantwortung der Mitarbeiter dienten als Gestaltungsgrundlagen.

Die Grundidee des Change-Programms beinhaltete die Zusammenarbeit von Mitarbeitern, die sich freiwillig meldeten, sowie vom Management ernannte Potential-Träger. Den inhaltlichen Fokus stellten selbstgewählte Gestaltungsthemen dar, die für das Unternehmen eine strategische Bedeutung hatten und nach wie vor haben. Der zeitliche Ablauf des Change-Projekts strukturierte sich in 4 Phasen.

In der *Wake-up-Phase* bildeten sich die Teams, die die zentralen Themen herausarbeiteten. Als weitere Unterstützungsmaßnahme regten wir an, Mentoren hinzuzuziehen, die den weiteren Prozess begleiteten.

In der nächsten Phase, *der Rüttelstrecke*, unterstützten wir bei der Entwicklung eines Businessplans. Daraufhin entwickelten die Teams einen „Piloten“, in dem das weitere Vorgehen konkretisiert wurde.

Die Evaluation des Piloten in der *Live-Phase* führte zur Entscheidung des Managements über die weitere Umsetzung. Zentraler Bestandteil dieser Phase bildeten die Lernmodule mit den Inhalten Führung und Konfliktmanagement, die in Rollenspielen eingeübt wurden.

Die letzte Phase, *Autopilot*, beinhaltete die nachhaltige Umsetzung der Projekte. Ein Management-Team steuerte das gesamte Programm und erhöhte dadurch auch die eigenen Change-Kompetenzen.

In Folge des Change-Programms entstand ein agiles Netzwerk in der Organisation, das die Innovationskraft beförderte. Damit einhergehend wurde eine Lernkultur entwickelt, in der die kompetente und kreative Zusammenarbeit im Mittelpunkt stand. Die Teilnehmer entschieden selbstständig über die Lerninhalte. Im Zuge des Prozesses lernten sie Selbstmanagement und einen produktiven Umgang mit Komplexität. Dadurch konnte innerhalb der Organisation Wissen bedarfsgerecht entwickelt, aufgerufen und ausgetauscht werden.

Ergebnisse für den Kunden

- ✓ Gesteigerte Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung der Teilnehmer in den Teams
- ✓ Verbesserte Innovationsfähigkeit in Folge agiler Lernprozesse
- ✓ Strukturierte Wissensentwicklung und -verbreitung in der Organisation
- ✓ Einsparung an Weiterbildungskosten durch die Multiplikatoren-Wirkung
- ✓ Einsparung externer Kosten durch aus Projekten entstandenen Innovationen
- ✓ Identifikation und Entwicklung von Talenten in der Organisation

Stimmen zum Projekt



„Der Kunde hat mit der Initiative einen mutigen Kulturwandel angestoßen, der der Tatsache Rechnung trägt, dass Arbeiten und Lernen in Zukunft stärker verbunden werden müssen.“

Kirsten Kratz

Partner, witten.group