

Digitalisierungsprozesse

Einführung neuer Software

Verschlankeungsprozesse

Änderungen der IT auf Cloudsysteme

Automatisierungsprozesse

Rationalisierungsprozesse

Veränderung der Belegschaftsstruktur

Schon mal
gemacht?

Reibungs- und Folgekosten
waren nicht erkennbar

Die Prozesse wurden
nur zögerlich umgesetzt

Die Einführung von Prozessen führte
zu unerwünschten Begleitkosten

Eingeführte Prozesse im Betrieb
wurden oder werden nicht gelebt

Schon mal
erlebt?

Emotional Risk Mapping (ERM)[®]

Bei Veränderungsprozessen in Unternehmen

Was wäre, wenn wir
sehen könnten, wo
Störfelder in der
Umsetzung von
betrieblichen Prozessen
zu erwarten sind?

Auswertung Konfliktkosten

Bewertung Erfolgspotentiale


Bewertung Risikopotentiale

Individuelle Handlungsfelder

Effiziente Kommunikationstrainings zu den empfohlenen Handlungsfeldern

Das Tool

Auswertung



Emotional Risk Mapping®

Achim Gilfert
Mensch & Betrieb

mensch-und-betrieb.de

Ihre Konfliktkosten

13 der möglichen Konfliktkosten pro Jahr und Mitarbeiter. Der Faktor ist gut, aber nur die halbe Wahrheit. Es gibt eine Abhängigkeit zwischen der Mitarbeiterzahl und dem Faktor. Wo weniger Leute arbeiten, müssen mehrere Aufgaben pro Mitarbeiter geteilt werden. Ebenen (Zellen zum Beispiel) verkörpern von Werten und mehr ein Gewicht, bei Berechnungen bei unseren Berechnungen im Rahmen des Emotional Risk Mapping (ERM) diese Wertigkeiten.

Woher stammen unsere Berechnungsgrundlagen?
Es gibt verschiedene Berechnungsmodelle und Konfliktkostenmodelle von Akteuren, die sich mit dem Thema auseinandergesetzt haben. Davoner fallen zum Beispiel RICHARDS (einmal), METCALFE (einmal) und der "Zehn-Minuten-Management" (einmal) heraus. KOMMUNIKATIONSWISSEN (einmal) durch unterschiedliche Handlungsweisen lassen sich in drei Ebenen darstellen: dem Umgang mit Konfliktsituationen, dem Umgang mit Ressourcen und dem Umgang mit Menschen. Diese drei Ebenen sind miteinander verbunden. Dabei ist die Flexibilität der Mitarbeiter in allen Ebenen wichtig. Also denken wir uns, wir sind ein Individuum, aus den unterschiedlichen Analysen und Modellen Mitarbeiter zu bilden, um diese als Grundlage für unsere Berechnungen zu nutzen. Ihre Berechnung finden Sie in der folgenden Tabelle.

Berechnung der Konfliktkosten (Bewertung 30 Mitarbeiter/Arbeitsstellen)	
Mögliche Lohnsumme	1.100.000 €
Gewinnanteil	12,200.000 €
Zu berücksichtigen	1.100.000 €
Ergebnis	1.100.000 €

Ihre Erfolgspotentiale

Kategorie	Wichtigkeit	Erreichbarkeit
1. Personalmanagement	5	5
2. Organisationsentwicklung	5	5
3. Beschaffung	5	5
4. Produktion	5	5
5. Vertrieb	5	5
6. Marketing	5	5
7. Kundenbeziehungen	5	5
8. Beschaffung	5	5
9. Produktion	5	5
10. Vertrieb	5	5
11. Marketing	5	5
12. Kundenbeziehungen	5	5
13. Beschaffung	5	5
14. Produktion	5	5
15. Vertrieb	5	5
16. Marketing	5	5
17. Kundenbeziehungen	5	5
18. Beschaffung	5	5
19. Produktion	5	5
20. Vertrieb	5	5
21. Marketing	5	5
22. Kundenbeziehungen	5	5
23. Beschaffung	5	5
24. Produktion	5	5
25. Vertrieb	5	5
26. Marketing	5	5
27. Kundenbeziehungen	5	5
28. Beschaffung	5	5
29. Produktion	5	5
30. Vertrieb	5	5

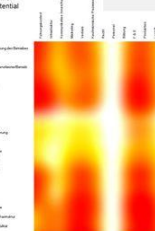
Organisation

Assessment of Conflict Potential (Organisation)



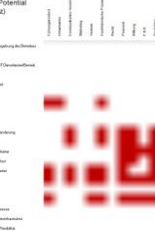
Kosten

Assessment of Conflict Potential (Costs)



Differenz

Assessment of Conflict Potential (Differenz)



Informationskultur
Arbeitsmittel
Führungskräfte
Beziehungsmanagement
Mitarbeiter
Wissensmanagement
Arbeitsaufgabe
Arbeitsorganisation
Wissenstransfer
Gesundheitsmanagement

Beteiligung an Trainings

Allgemein Ihre Kollegen in der Gesamtmenge in den Mitarbeiterzahlen in den Abteilungen, in der Einbeziehung folgender MitarbeiterInnen wichtig:

- Jeweils 1 MitarbeiterIn aus den Bereichen
 - Führung
 - Arbeitsmittel (Arbeitsaufgabe)
 - Vertrieb
 - Personal
 - Bildung
 - IT
 - Logistik
- Jeweils möglicher 2 MitarbeiterInnen aus den Bereichen*
 - Produktion
 - Qualitätsmanagement / Forschung
 - Infrastruktur / Gebäudetechnik / Hausmeister o.ä.

*Hier der Auswahl ist darauf zu achten, dass die Personen möglichst einen positiven Einfluss auf Kollegen haben. Die Trainings sollten als externer Erfahrungsaustausch angeknüpft werden, um den Charakter der Gespräche nicht im Rahmen der Kommunikation zu dramatisieren.

Themen

Die zu bearbeitenden Kernthemen sind markieren. Die weiteren Inhalte sind präzisieren, geben sie zusammen gefasst darzustellen. Dabei ist die Beiträge innerhalb der Einbeziehung einbeziehen. Die Frage sollte ebenfalls von Kollegen beantwortet werden. Dabei können die Trainings (Geräte bei Bedarf) als externer Erfahrungsaustausch einbeziehen werden. So werden Teilnehmenden einbezogen und die Lernumgebung verbessert.

Thema	Thema	Thema	Thema	Thema
1. Personalmanagement	1. Personalmanagement	1. Personalmanagement	1. Personalmanagement	1. Personalmanagement
2. Organisationsentwicklung	2. Organisationsentwicklung	2. Organisationsentwicklung	2. Organisationsentwicklung	2. Organisationsentwicklung
3. Beschaffung	3. Beschaffung	3. Beschaffung	3. Beschaffung	3. Beschaffung
4. Produktion	4. Produktion	4. Produktion	4. Produktion	4. Produktion
5. Vertrieb	5. Vertrieb	5. Vertrieb	5. Vertrieb	5. Vertrieb
6. Marketing	6. Marketing	6. Marketing	6. Marketing	6. Marketing
7. Kundenbeziehungen	7. Kundenbeziehungen	7. Kundenbeziehungen	7. Kundenbeziehungen	7. Kundenbeziehungen
8. Beschaffung	8. Beschaffung	8. Beschaffung	8. Beschaffung	8. Beschaffung
9. Produktion	9. Produktion	9. Produktion	9. Produktion	9. Produktion
10. Vertrieb	10. Vertrieb	10. Vertrieb	10. Vertrieb	10. Vertrieb
11. Marketing	11. Marketing	11. Marketing	11. Marketing	11. Marketing
12. Kundenbeziehungen	12. Kundenbeziehungen	12. Kundenbeziehungen	12. Kundenbeziehungen	12. Kundenbeziehungen
13. Beschaffung	13. Beschaffung	13. Beschaffung	13. Beschaffung	13. Beschaffung
14. Produktion	14. Produktion	14. Produktion	14. Produktion	14. Produktion
15. Vertrieb	15. Vertrieb	15. Vertrieb	15. Vertrieb	15. Vertrieb
16. Marketing	16. Marketing	16. Marketing	16. Marketing	16. Marketing
17. Kundenbeziehungen	17. Kundenbeziehungen	17. Kundenbeziehungen	17. Kundenbeziehungen	17. Kundenbeziehungen
18. Beschaffung	18. Beschaffung	18. Beschaffung	18. Beschaffung	18. Beschaffung
19. Produktion	19. Produktion	19. Produktion	19. Produktion	19. Produktion
20. Vertrieb	20. Vertrieb	20. Vertrieb	20. Vertrieb	20. Vertrieb
21. Marketing	21. Marketing	21. Marketing	21. Marketing	21. Marketing
22. Kundenbeziehungen	22. Kundenbeziehungen	22. Kundenbeziehungen	22. Kundenbeziehungen	22. Kundenbeziehungen
23. Beschaffung	23. Beschaffung	23. Beschaffung	23. Beschaffung	23. Beschaffung
24. Produktion	24. Produktion	24. Produktion	24. Produktion	24. Produktion
25. Vertrieb	25. Vertrieb	25. Vertrieb	25. Vertrieb	25. Vertrieb
26. Marketing	26. Marketing	26. Marketing	26. Marketing	26. Marketing
27. Kundenbeziehungen	27. Kundenbeziehungen	27. Kundenbeziehungen	27. Kundenbeziehungen	27. Kundenbeziehungen
28. Beschaffung	28. Beschaffung	28. Beschaffung	28. Beschaffung	28. Beschaffung
29. Produktion	29. Produktion	29. Produktion	29. Produktion	29. Produktion
30. Vertrieb	30. Vertrieb	30. Vertrieb	30. Vertrieb	30. Vertrieb

Von der Hand in den Kopf

Arbeit mit Menschen, nicht mit Rollen

Sinnbildend / Wirklichkeitsbildend

Effizient und Zeitsparend

Bei Skeptikern als externer
Erfahrungsaustausch deklarierbar

Trainings

Extrem zeitsparend

Kein Eingriff in betriebliche Prozesse

Erfahrungsbasierter Algorithmus

Statuserhebung durch Befragungen **entfällt**

Webbasierte Anwendung, DSGVO konform

IT-Integration **entfällt**

Synchronisierung der Kommunikation **entfällt**

Alleinstellung

Unsichtbare Umsetzungsbarrieren
sichtbar und bearbeitbar machen

Prozessumsetzung „flüssiger“ gestalten

Stärkung von Fach- und Führungskräften

Vermeidung von Reibungskosten

Verstehen von (Digitalisierung) Prozessen

Das Ergebnis von Emotional Risk Mapping (ERM)[®]
ist eine trainierbare Lösung

Rekrutierungsvorteile

Stärken der Bindung von Mitarbeitern an den Betrieb

Ihr Nutzen

Master Mediation

Bildungswissenschaftler

Kompetenzentwickler & Bildungsberater

Handwerksmeister Maschinenbau

Industrieschlosser

Achim Gilfert, 54

Dorneystraße 58

58454 Witten

0163 175 8937

gilfert@mensch-und-betrieb.de

