



Productivity Tour

Frankfurt, 7 November 2018



Wrike in DACH und Europa - ein Überblick

Andrew Barton

Senior Director Customer Success & Consulting, Wrike



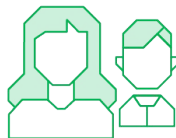
Wrike - Ein Leader für Arbeitsmanagement



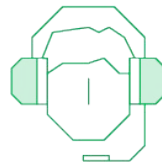
Gegründet
in 2012



7 Büros
weltweit



18,000
Kunden
weltweit



660
Mitarbeiter



Das Wrike-Team für die DACH-Region



Andreas Riechmann

Account Executive



Muhammet Koese

Account Executive



Maximilian Wenzel

Account Executive



Das Wrike-Team für die DACH-Region



Emilia Dmitruk

Sales Development



Kaan Aktuglu

Account Manager



Axel Stockinger

Account Manager



Das Wrike-Team für die DACH-Region



Hendrik Latsch
Account Manager



Seda Nehir
Renewals



Lena Stadelmann
Regional Marketing Manager



Das Wrike-Team für die DACH-Region



Laura Lanfranconi
Customer Success Manager



Stephanie Birnstiel
Strategic Customer Success
Manager



Seraina Vogel
Customer Success Manager



Das Wrike-Team für die DACH-Region



Kristian Truelsen
Enterprise Solution Architect



Guido Silva
Deployment Consultant



Victor Puzevkin
Deployment Consultant



Wrike in Europa



Change Management: So transformieren Sie Ihr Team erfolgreich

Stephanie Birnstiel

Strategic Customer Success Manager, Wrike





Stephanie Birnstiel

Strategic Customer Success Manager,
Wrike



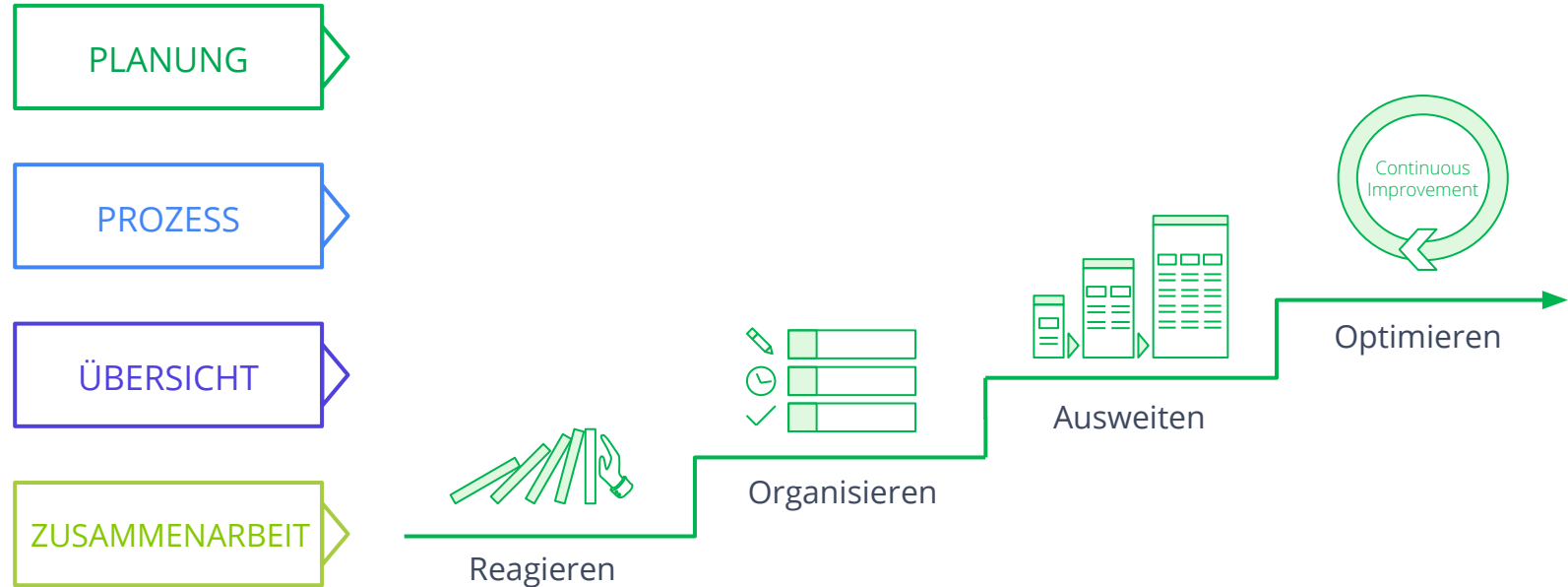
Was ist Change Management?





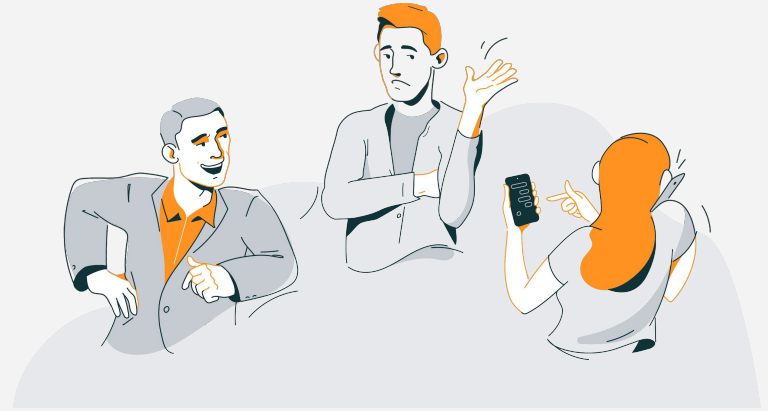


Der Wrike Way



Change Management

Es geht darum,
alle an Bord zu holen



“

“ Bei größeren Softwareimplementierung geht es in erster Linie nicht um Software. Es geht um Change Management... Wenn Sie Systeme ändern, **ändern Sie die Arbeitsweise der Mitarbeiter - Sie hinterfragen ihre Prinzipien, ihre Überzeugungen und die Art und Weise, wie sie seit vielen Jahren ihre Arbeit erledigen.**”

Jeri Dunn, VP und CIO von Nestlé, 2002



70%

der Change-Management-Programme scheitern

John Kotter, "A Sense of Urgency"



Warum ist Change
Management so
schwierig?

Weil Menschen
involviert sind



Was beeinflusst die Annahme eines Tools?

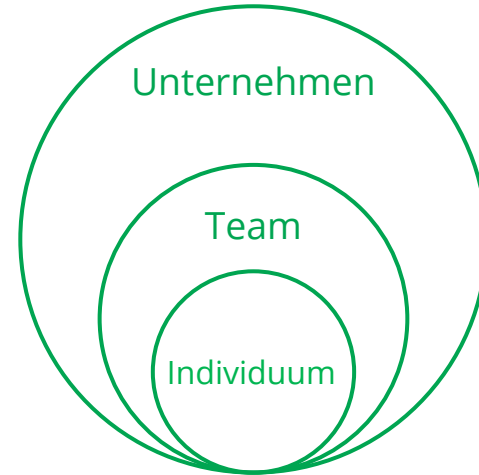
Unternehmenskultur

Veränderung findet nicht im luftleeren Raum statt - wie ein Team Widerstand leistet oder Änderungen akzeptiert, wird durch die gesamte Unternehmenskultur beeinflusst

Menschliches Verhalten

Wie eine Person auf forcierte Veränderungen reagiert, wird von den vorherigen Erfahrungen und Empfindungen während der Veränderung beeinflusst

Wenn wir erkennen können, wie sich verschiedene Kulturen dem Wandel widersetzen und verstehen, dass Verhalten nicht immer rational ist, können wir den Annahmeprozess verbessern.



Der menschliche Faktor: Menschen sind nur schwer einzuschätzen

1. Menschen sind nicht rational
2. Menschen lieben Gewohnheiten, **auch wenn diese nicht funktionieren**
3. Veränderungen sind mühsam



Warum sind Veränderungen so schwierig?

Es kann viele Gründe für
Widerstand geben

- Angst vor...
 - dem Unbekannten
 - der Unfähigkeit
 - dem Scheitern
 - dem Lernaufwand
 - Unbehaglichkeit



In was für einer Unternehmenskultur arbeiten Sie?



Basierend auf The Competing Values Framework
Kim S. Cameron & Robert E. Quinn



Wie gelingt das Change Management?



Basierend auf The Competing Values Framework
Kim S. Cameron & Robert E. Quinn

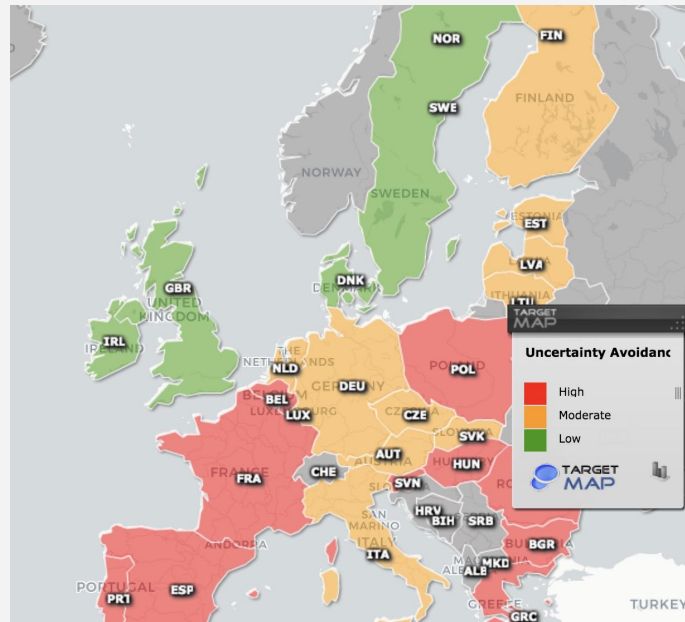


Landeskultur

Neben der Unternehmenskultur müssen wir auch die Kultur der Länder, mit denen wir arbeiten, berücksichtigen - und wie sich diese unterscheiden.

In Ländern mit hohen Werten für Unsicherheitsvermeidung: Was anders ist, ist gefährlich, Veränderung kann eine Bedrohung sein.

In Ländern mit niedrigen Werten für Unsicherheitsvermeidung: Was anders ist, macht neugierig.



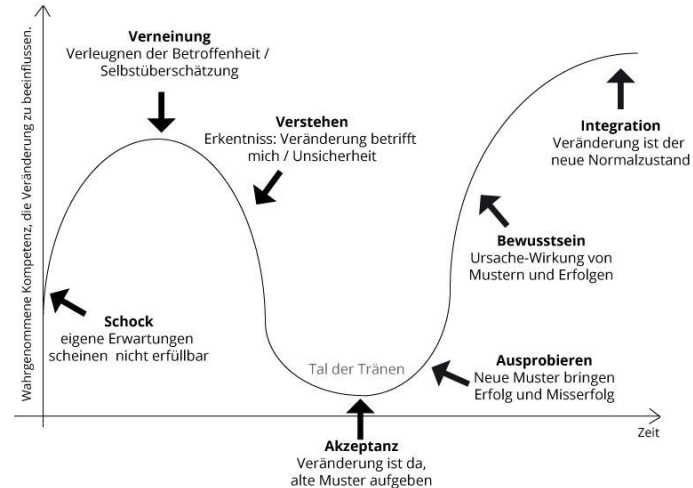
Veränderungen managen

Die Veränderungskurve konzentriert sich auf den emotionalen Aspekt

Wenn Individuen durch eine Veränderung geht, bewegen sie sich durch diese Kurve.

Es ist wichtig zu verstehen, welche Unterstützung sie benötigen, je nachdem, wo sie sich auf der Kurve befinden.

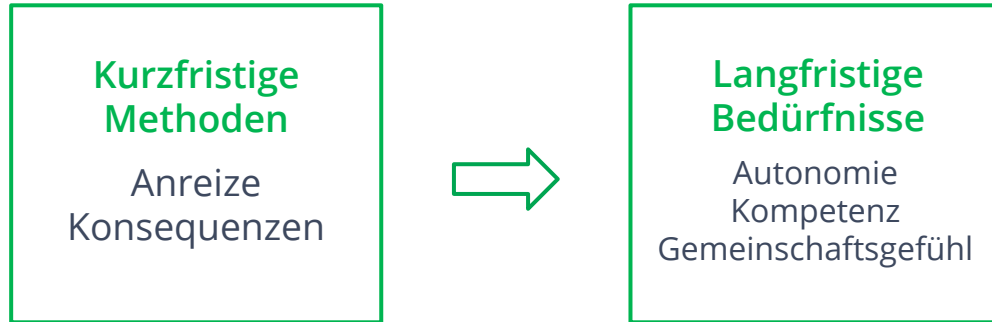
Veränderungskurve nach Kübler-Ross



Motivation

Langfristige Motivation kann nur vom Individuum selbst gesteuert werden.

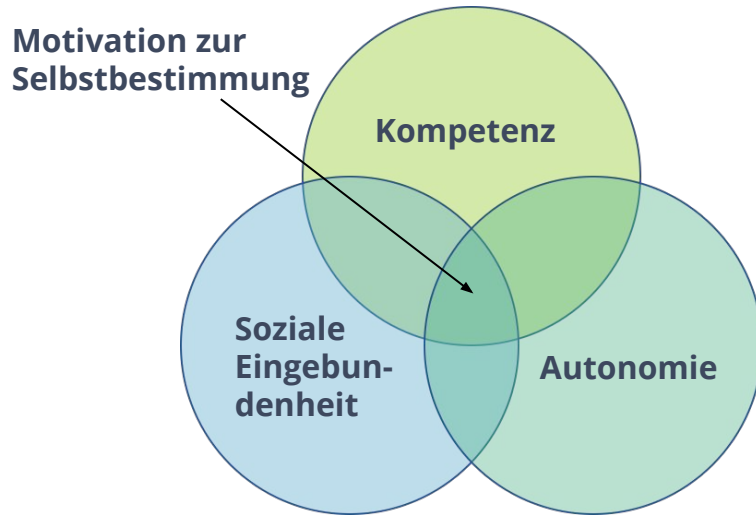
ABER: Kurzfristige Strategien helfen Mitarbeitern beim Aufbau langfristiger Gewohnheiten.



Veränderungen managen

Extrinsische Belohnungen (die sprichwörtlichen Karotten) motivieren nur bis zu einem bestimmten Punkt - Sie müssen stattdessen die intrinsische Motivation erhöhen!

Um die intrinsische Motivation zu erhöhen, müssen wir sicherstellen, dass der Einzelne das Gefühl hat, Kontrolle (Autonomie) zu haben, sich seiner Fähigkeit (Kompetenz) sicher zu fühlen und sich während der Veränderung unterstützt und eingebunden fühlt (Soziale Eingebundenheit).



Selbstbestimmungstheorie - Unterstützende Motivation

Autonomie

Wie erhalten die Nutzer als Folge der Veränderung Autonomie?

- Bei der Veränderung geht es nicht nur um das Geschäft - welche Vorteile hat jeder einzelne Mitarbeiter?
- Inwiefern haben sie dadurch mehr Kontrolle?

Kompetenz

Wie können wir sicherstellen, dass sie sich nach der Veränderung kompetent und selbstbewusst fühlen?

- Gutes Training - seien Sie offen für Fragen
- Klare Erwartungen durch Standard Operating Procedures / die neuen Regeln
- Sprechen Sie Bedenken während des ganzen Prozesses an

Soziale Eingebundenheit

Welche Unterstützung werden sie nach der Veränderung haben?

- Wo werden sie Antworten auf Fragen erhalten?
- Wie werden die Champions langfristig unterstützen?
- Schlagen Sie eine interne Post-Launch-Sitzung vor, um Feedback zu sammeln und sicherzustellen, dass sich alle gehört fühlen
- Laufendes Feedback für Verbesserungen



Schaffen Sie einen Kommunikationsraum

Offene Kommunikationslinien sind entscheidend:

1. Warum ändern wir etwas?
2. Was bringt es mir?
3. Was genau verändert sich?



Veränderungen managen, um Erfolg zu erzielen



Kultur

Methode

Kommunikation



Fragen?

